

ÖRGÜTLERDE GÜÇ EŞİTSİZLİKLERİ VE CİNSEL TACİZ

Arş. Gör. Hande MİMAROĞLU
Çukurova Üniversitesi
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
hmimaroglu@cu.edu.tr

Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN
Çukurova Üniversitesi
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
hozgen@cu.edu.tr

ÖZET

Güç kavramı sosyal, örgütsel ve yönetsel konularda sıklıkla ortaya çıkan bir kavramdır. Güç kavramının farklı etkilerini bilmek, çalışma hayatındaki cinsel taciz davranışlarını anlamayı da kolaylaştıracaktır. Cinsel taciz ve gücü ilişkilendiren çok az çalışma olması nedeniyle, çalışmada cinsel tacizin oluşum nedenleri güç kavramıyla ilişkilendirilmiştir. Çalışmanın amacı, birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen cinsel taciz ve güç kavramlarının irdelenerek, çalışma hayatında cinsel tacizi önlemeye yönelik bir takım öneriler sunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Cinsel Taciz, Güç

ABSTRACT

Power exists in every social, organizational, and managerial setting. Knowing the effects of different power bases can help to understand sexual harassment behaviors in work life. Yet there has been little attempt to link sexual harassment with power bases, this article argues that the key to the explanation as to why sexual harassment is a feature of work life lies in the issue of power. The objective of this study is to discuss the related concepts of sexual harassment and power, and to give some suggestions to prevent sexual harassment issues in work life.

Key Words: Sexual Harassment, Power Bases

1. Giriş

Cinsel taciz konusuyla ilgili çalışmalara 1980'lerin başında başlanmış, *Basic and Applied Social Psychology* dergisi, Gutek, Nakamura, Gahart, Handschumacher ve Russell'in araştırmasıyla konuyla ilgili çalışmalara öncülük etmiş (Pryor ve McKinney, 1995, s. 421), bu tarihten sonra özellikle, hukuk, sosyal psikoloji, örgütsel davranış gibi çeşitli disiplinlerde çalışan araştırmacılar tarafından konu irdelenmeye çalışılmıştır.

Günümüzde, cinsel taciz, günlük hayatın her alanında sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, cinsel tacizin görülme oranı üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örneğin, iş ortamında cinsel taciz üzerine yapmış olduğu araştırmada Kolbert (1991), ABD'de her 85 kadından 50'sinin kariyerlerinin bir aşamasında cinsel tacize uğradıklarını saptamıştır. Ayrıca yine aynı araştırma sonuçlarına göre; ABD'nin en iyi 500 şirketinin % 90'ında cinsel tacizle ilgili şikayetlerin sıklıkla ortaya çıktığı tespit edilmiş, her 10 erkekten 5'i işyerinde kadın çalışma arkadaşları tarafından cinsel taciz olarak algılanabilecek bir takım hareketler yaptıklarını ya da sözler söylediklerini kabul etmişlerdir (Aktaran: Rachman, Mescon, Bovée ve Thill, 1996, s. 81). 1992 yılında ise cinsel taciz olgusu Uluslararası İşçi Örgütü (ILO)'nün 23 ülkede gerçekleştirdiği anket sonuçlarına göre kadınların ortak sorunu olarak gündemdeki yerini almıştır (www.feminist.org/911/harasswhatdo.html).

Cinsel tacizin bu denli yaygınlaşması, işletmelerde sosyo-psikolojik açıdan olduğu kadar etkinlik ve verimlilik açısından da bir maliyet olarak görülmeye başlanmıştır. Şöyle ki; Gutek (1985), Fitzgerald ve Ormerod (1993), cinsel tacizi çeşitli değişkenler açısından ele aldıkları araştırmada, cinsel tacizin iş tatminini azaltarak işten ayrılma oranını artırdığını tespit etmiş ve bunun işverene maliyetinin son derece yüksek olduğuna dikkat çekmişlerdir (www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/encyclo/psy14ae.htm). Yine, A.B.D.'de yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, 500 şirketin cinsel taciz nedeniyle yaşadıkları mali kaybın yıl başına \$8 milyon olduğu tahmin edilmektedir (Aalberts ve Seidman, 1996, s. 79).

Cinsel tacizin günümüz işletmeleri için bu denli ciddi bir tehdit oluşturması son yıllarda hem yöneticilerin hem de akademisyenlerin konuya önem vermelerine neden olmuş, yöneticiler akademisyenlerle işbirliği içerisinde işletmelerde yaşanması olası cinsel tacizin altında yatan nedenlerin neler olabileceği konusuna yoğunlaşmışlardır. İlgili yazın incelendiğinde, Stringer, Remick, Salisbury ve Ginorio (1990), Cleveland ve Kerst (1993), Legnick ve Hall (1995) gibi cinsel tacizin nedenlerini açıklamaya çalışan bir çok teorisyenin, cinsel tacizi güçle ilişkilendirdikleri dikkati çekmektedir. Şöyle ki; 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. Carothers ve Crull'a (1984) göre; erkek çalışanlar, iş yaşamında, kendilerine meydan okuyan kendileriyle rekabet eden kadınlara karşı bir düşmanlık sergilemekte ve bu düşmanlık bir güç oyunu olarak cinsel taciz biçimine dönüşmektedir (Aktaran: Wilson ve Thompson, 2001, s. 64). Wilson ve Thompson (2001) da, işletmelerde görülen tacizin daha çok cinsel çekicilikle ilişkili gibi görüldüğünü ancak, altında yatan esas nedenin erkeğin kadın üzerindeki gücünü ispat etme çabası olduğuna dikkat çekerek Carothers ve Crull'ı desteklemişlerdir. Tacizin yaşandığı durumlarda gücün kötüye kullanımı söz konusudur ve amaç, kadın çalışanın yükselmesini engellemeye çalışmak, onu yalnız bırakarak, erkeğin işyerindeki egemenliğini sağlamlaştırma düşüncesidir (Wilson ve Thompson, 2001, s. 61). Gutek (1985) ve DiTomaso (1989), yaptıkları araştırmalarda, iş yaşamında erkeğin alanına giren kadınların cinsel tacizle daha sık karşılaştığını ortaya koymuşlardır. Bunun nedeni olarak; erkeğin iş yaşamındaki konumunu yitirmek istememesi gösterilmektedir (Wilson ve Thompson, 2001, s. 64). Verespej'e (1995) göre; kadın çalışanlar örgüt içerisinde daha güçlü pozisyonlara geldiklerinde erkekler tarafından cinsel tacize uğrama olasılıkları da artacaktır. Bunun nedeni erkeğin doğası gereği gücü kadına kaptırmak istememesi olarak gösterilmektedir (Perry, Schmidtke ve Kulik, 1998, s. 446). Perry, Schmidtke ve Kulik'in (1998) yaptıkları bir çalışma sonuçlarına göre; kadın ve erkekler farklı cinsel taciz durumlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu çalışma sonuçlarına göre; kadınların maruz kaldıkları cinsel taciz, daha çok güçle ilişkilendirilmektedir. Stringer, Remick ve Salisbury'ye (1990) göre ise; kadın çalışanlar örgüt içerisinde gücü elde ettiklerinde bunu riske atmaktan korktukları için cinsel taciz yoluna gitmeyeceklerdir. Popovich, Licata, Nokovich, Martelli ve Zoloty'ye (1986) göre; üstler tarafından yapılan hareketler çalışma arkadaşları tarafından yapılan hareketlere göre daha çok cinsel taciz olarak nitelendirilmektedir (Aktaran: Wayne, 2000, s. 307). Ellis, Barak ve Pinto'ya (1991) göre; kişinin pozisyonu ne kadar yüksekse

uygunsuz hareketlerinin cinsel taciz olarak algılanması da o kadar artacaktır (Aktaran: Wayne, 2000, s. 305). Fitzgerald ve Ormerod'a (1993) göre ise, çalışan kadınların üstleri tarafından yapılan hareketleri aynı konumda çalışan akranlarına oranla, cinsel taciz olarak algılamaya daha eğilimlidirler, ki cinsel tacizin üst konumundaki kişiler tarafından yapılması yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlali anlamını taşımaktadır (www.isguc.org/arc_view.php?ex=137&hit=ny). Cleveland ve Kerst'e (1993) göre; yöneticilerin cinsel tacizde bulunmalarının nedenlerinden biri, bir tek kendilerinde bunu yapabilecek güç olduğunu düşünmeleridir. Kadın çalışanlar bazı durumlarda kendilerinden daha alt pozisyonlardaki erkek çalışanların da tacizine uğrayabilmektedirler. Bu durum Benson (1984) tarafından, karşıt güçlerin tacizi (contrapower harassment) olarak literatüre geçmiştir. Çalışma arkadaşları ve astların tacize yönelmelerinin sebebi ise, güç elde etme çabası ya da güç dengesizliklerini en aza indirme çabası olarak açıklanmıştır (O'Connell ve Korabik, 2000, s. 302). Gutek (1989) bu durumu, dikkati kadının çalışma rolüne değil de cinsiyet rolüne çekerek onu güçsüz kılma çabası olarak tanımlamıştır (Aktaran: Baugh, 1997, s. 900). Buraya kadar bahsedilen çalışmalardan da anlaşılacağı gibi iş yerinde yaşanan cinsel tacizin nedenleri cinsel çekicilik kavramının çok ötesinde, güç elde etme ya da sahip olunan gücü hissettirerek bu gücü kötüye kullanma gibi çok daha derin anlamlar taşımakta ve kontrol edilemediği durumlarda işletme içerisinde ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacını, son yılların rağbet gören konusu olan cinsel taciz kavramının irdelenerek güç kavramıyla olan ilişkisini açıklamaya çalışmak, cinsel tacizin neden olduğu sonuçlar üzerinde durarak, konuyla mücadele edebilmek için işletmelerde geliştirilebilecek bir takım politikalarından bahsederek kavrama yeni bir boyut kazandırmak olarak özetlemek mümkündür.

2. Örgütlerde Cinsel Taciz

Cinsel taciz kavramı, ilk olarak hukuk profesörü Catherine Mac Kinnon 'ın "Sexual Harassment of Working Woman" (Çalışan Kadına Cinsel Taciz) kitabında, eşit olmayan güçlerin birbiriyle ilişkisi sonucu, istenmeden, zorla kabul ettirilen cinsel istekler olarak tanımlanmıştır (Sherwyn, Kaufman ve Klausner, 2000, s. 76). Mac Kinnon cinsel taciz konusunun tartışılmasına öncülük etmiş ve bu tarihten sonra tartışmalar cinsel tacizin boyutları ve tanımı üzerinde yoğunlaşmıştır.

Bireylerin cinsel tacizi oluşturan etmenlerin neler olduğu konusundaki algılamalarının çok farklı oluşu nedeniyle, cinsel tacizin net bir tanımının yapılması oldukça güç olmakla beraber (Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 48), sözlük anlamı, "bir kimsenin canını sıkma, rahatını kaçırma ve kişiyi tedirgin ederek aciz bırakma" (Meydan Larousse, 1969, s. 827) olan cinsel taciz, günümüz toplumunda, günlük yaşantımızda oldukça sık ortaya çıkan ve maruz kalan kişiye rahatsızlık veren önemli olgulardan biri olarak karşımıza çıkmakta ve kişinin iş performansını düşüren, yaptığı işten duyduğu zevki azaltan, istenmeyen ya da hoş karşılanmayan cinsel teklifler olarak tanımlanmaktadır (Schaefer ve Lamm, 1995, s. 167). Uluslar arası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, cinsel taciz, birisi tarafından karşısındaki işçinin korkmasına, aşağılanmasına, ezilmesine neden olan ya da işçinin çalışma performansını etkileyen, iş güvenliğini yok eden, tehdit edici veya korkutucu bir çalışma ortamı yaratılmasına neden olan her türlü istenmeyen sözlü veya fiziksel cinsel girişimler, açık, aşağılayıcı ifadeler ya da cinsel ayırımı ifadelerdir ([www.kadinlar.com/kadin/cinsel taciz.html](http://www.kadinlar.com/kadin/cinsel_taciz.html)).

A.B.D.'de 1964 yılında çıkarılan İnsan Hakları Bildirgesi'nde cinsel taciz, kendi isteği veya rızası olmadan kişiye karşı sözlü veya fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka aykırı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Türker, 1997, s. 74). A.B.D.'de 1980 yılında İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun hazırlamış olduğu ve iş yerinde cinsel taciz konusuna yer veren ilk hukuki belge olan rehber kuralları ise cinsel taciz kavramını, cinsellikle ilgili istenmeyen tavırlara maruz kalma ya da çalışan kadının veya erkeğin, işteki saygınlığını zedeleyecek cinsellik içeren fiziksel, sözlü ya da sözlü olmayan tavırlar olarak tanımlamakta, ayrıca aynı komisyonun aldığı karara göre cinsel tacizin varlığından söz edebilmek için, istenmeyen bir cinsel yaklaşım olması, cinsel onay isteği taşıması ve cinsellik içeren bir takım sözlü ya da fiziksel tavırlar içermesi gerekmektedir. Bu tavırlar, bireyin işe alımında dolaylı ya da açıkça ortaya çıkabildiği gibi, iş yaşamında düşmanca bir ortam yaratarak da kendini gösterebilmektedir (Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 48).

Olayın en karmaşık ve tartışmalı yanı, hangi davranışın cinsel taciz olarak kabul edileceği konusunda ortaya çıkmaktadır. Cinsel tacize erkeklerden daha çok maruz kalan kadınlarda bile, neyin taciz olup neyin olmadığı konusunda bir fikir birliği söz konusu olmamakla birlikte (Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 49). Katz, Hannon ve Whitten'e (1996) göre; tacizde bulunan ve tacize maruz kalan arasında çok belirgin bir güç farklılığı varsa durumun taciz olarak değerlendirilme olasılığının artacağına (Aktaran: Wayne, 2000, s. 309), Hendrix, Rueb ve Steel'e (1998) göre ise; tacizde bulunan erkekse, yaşı büyükse, üst pozisyonda çalışıyorsa, çok başarılı olarak değerlendirilmeyorsa ve çekici değilse hareketlerinin taciz olarak değerlendirilme oranının daha yüksek olacağına (Aktaran: Wayne, 2000, s. 305) dikkat çekmektedirler.

Cinsel taciz sayılabilecek hareket ve davranışlar temelde tüm dünya için paralel ve benzer nitelikte olsa da, cinsel taciz olgusuna bakış açısı, kültürden kültüre, insanların anlayış ve algılama düzeylerine, eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiğinden tanımlanmasında da farklılıklar görülebilmektedir. Bu nedenle kavram çeşitli ülkelerde farklı şekillerde adlandırılmaktadır. Örnek olarak; ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, İrlanda, İsviçre, BM, Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği işyerinde cinsel tacizi "cinsiyet ayrımcılığı" olarak, Almanya, İtalya, İspanya ve Avrupa Konseyi "kişilik haklarının ihlali" olarak, Fransa, "cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin kötüye kullanılması" olarak kabul etmektedir (www.isguc.org/arc_view.php?ex=137&hit=ny). Ancak Mac Kinnon'a (1978) göre, kavramın adlandırılmasında ve tanımlanmasında farklılıklar olmasının ötesinde bir hareketin cinsel taciz olarak kabul edilmesi için, tacizin sözlü ve fiziksel olarak oluşması, cinsel rüşvet/gözdağı (quid pro quo) içermesi ya da işyerinde düşmanca ortama (hostile environment) yol açmasına neden olan daha genel hareketleri kapsamaması, baskı ve sertlik derecesinin değişken olması, maruz kalan kişi tarafından hoş karşılanmaması gibi şartların gerçekleşmesi gerekmektedir (Sherwyn, Sturman, Eigen, Heise ve Walwyn, 2001, s. 47).

Cinsel rüşvet/gözdağı (quid pro quo) içeren taciz, çalışanın aldığı ücretin, çalışma koşullarının, iş yerindeki konumunu korumasının, işverenin cinsel tacizlerine boyun eğmesine ya da karşı çıkmasına göre belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır. En basit anlamda, cinsel rüşvet/gözdağı, çalışanın, işvereni tarafından "ya benimle birlikte olursun ya da kovulursun" sözlerine maruz kaldığı bir güç oyunudur (Sherwyn, Kaufman ve Klausner, 2000, s. 76). Düşmanca ortam yaratan taciz biçimi ise, çalışanın

işveren tarafından cinsel içerikli huzursuzluklar yaşamayı, küfür içeren ya da müstehcen konuşmalara maruz kalması, çalışana yıldırmaya yönelik, baskıcı, soğuk ortam yaratılması olarak özetlenebilir (Woods ve Kavanaugh, 1994, s. 21; Sherwyn, Kaufman ve Klausner, 2000, s. 76). Sandroff'a (1992) göre, cinsel tacizin sık görüldüğü işletmelerde, ırkçı yaklaşımlar ve diğer adil olmayan ayrımlar da sıkça görülmektedir (Aktaran: Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 51).

Tangri, Burt ve Johnson'a (1982) göre ise, iş yerinde cinsel tacizi açıklama girişimleri, doğal/biyolojik görüş, sosyokültürel görüş ve örgütsel görüş olmak üzere ayrılmaktadır. Doğal/biyolojik görüş, cinsel tacizi reddeder ve bu tür davranışları insanlar arasındaki doğal cinsel çekimin bir sonucu olarak açıklar. Bu görüş, cinsel tacizi olumsuz bir niyetten çok erkeklerin olumsuz bir amaç gütmekten cinsel ilgisi olarak belirtmektedir. Sosyokültürel görüş, cinsel tacizin erkeklerin egemen oldukları ataerkil sistemin yarattığı cinsler arasındaki eşitsizlikten kaynaklandığını öne sürer. Bu görüş, cinsel tacizi, erkeklerin cinsiyet rollerinden kaynaklanan kişisel ve sosyokültürel güçlerinin bir sonucu ve kadınlar üzerindeki ekonomik ve politik egemenliklerini sürdürmede bir araç olarak görür. Buna göre cinsel taciz, gücün dağılımındaki sosyal eşitsizlikler ve cinsler arasındaki statü farklarından kaynaklanmaktadır (O'Leary-Kelly, Tiedt ve Bowes-Sperry, 2004, s. 89). Dolayısıyla sosyokültürel görüşe göre, cinsel tacizde bulunanlar genellikle erkekler, tacize maruz kalanlar ise kadınlardır. Örgütsel görüşte ise, cinsel tacizin iş yerlerindeki hiyerarşik yapı ve bu yapı içerisindeki kadın-erkek oranından kaynaklanan güç ve statü eşitsizliği, iş yerlerindeki erkek egemenliğinin baskın olduğu ortam, cinsel tacizin önlenmesi yönünde politikaların gözardı edilmesi gibi yapısal nedenlerden kaynaklandığı belirtilmektedir. Bu bakış açısını destekler nitelikte, LaFontaine ve Tredeau (1986); çalışma ortamındaki erkek çalışan oranı arttıkça tacizin görülme olasılığının da arttığını belirtmişlerdir.

Günümüzde örgütlerin etkinliğinde takım çalışmalarının önemli bir rolü bulunduğu açıktır. Burada özellikle proje esaslı çalışmalarda, projeye ilgili takımların oluşturulması ve takım içindeki çalışanların birbirleriyle ya da takımların diğer takımlarla koordineli bir şekilde çalışarak bilgi paylaşımında bulunması son derece önemlidir. Ancak, takımdaki kişilerin, paylaşılması gereken bilgileri, kendi çıkarları doğrultusunda saklayarak iletişimde kopukluk yaratmaları, onlara çalışma arkadaşlarına göre güç kazandırabilmekte ve bu gücün çıkar amacı olarak kullanılmasına (ki cinsel taciz de buna bir örnek oluşturmaktadır) neden olabilmektedir (Robbins, 1998, s. 409). Bu açıdan bakıldığında, cinsel taciz, güçle yakından ilişkili bir olgu olarak görülmektedir. Buna göre, cinsel taciz, aslında, kendinden güçsüz olanı kontrol etme ya da tehdit etme olarak düşünülmektedir (Robbins, 1998, s. 410). Nitekim, Stringer, Remick, Salisbury, Ginorio (1990); Cleveland ve Kerst (1993); Robbins, 1998 gibi bir çok araştırmacı, güç kavramının, cinsel taciz olgusunu anlamının temeli olduğunu belirtmişlerdir. Buradan yola çıkarak iş yerinde cinsel tacizi, eşit olmayan güçlerin çatışması olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Ast-üst ilişkisi, eşit olmayan güçlerin ilişkisine verilebilecek en iyi örneklerdendir. Üst, astın terfisine karar vermede, maaşı ve ikramiyeleri belirlemede, izin verme konusunda yetkili kişidir ve bu kararlar, üstün ast karşısında güçlü olmasını sağlar. Ancak aynı pozisyonda çalışan kişilerin de doğrudan verilme bile, zamanla birbirlerine oranla güçlü duruma geldikleri ve bu gücü yine cinsel tacize yönelik kullanabildikleri de görülmektedir. Bu bulgular, cinsel tacizin altında yatan esas sebebin, cinsellikten çok gücün kötüye kullanımına olabileceğine

işaret etmektedir (Robbins, 1998, s. 395). Nitekim, cinsel taciz, çoğu kez, bir başka çalışanı yıldırma, korkutmayı veya aşağılamayı amaçlayan bir güç gösterisi şeklinde ortaya çıkabilmektedir (www.isguc.org/arc_view.php?ex=137&hit=ny). Buna göre, özellikle iş ortamında cinsel tacizin kaynağı olarak güç eşitsizliklerine eğilmek gerekecektir. Cinsel taciz iş ortamında statü, yetki, bilgi, vb. açıdan eşit güce sahip insanlar arasında mı yoksa bu nitelikler açısından güç dengesi olmayan bireyler arasında mı ortaya çıkmaktadır. İzleyen bölümde işyerinde yaşanan cinsel taciz olaylarının altında yatan önemli nedenlerden birisi olarak görülebilecek güç eşitsizlikleri ve bunun taciz olaylarındaki etkisi üzerinde durulacaktır.

3. Örgütlerde Güç ve Cinsel Taciz İlişkisi ve Sonuçları

Yakın geçmişe kadar işyerinde düşmanca ortama neden olan tacizin kökeninin cinsel istekler ya da dürtüler olduğu savunulmaktaydı (Tomkowicz, 2004, s. 103). Ancak, kadının erkek egemen işlerde çalışmasıyla birlikte tacizin altında yatan nedenlerin bir takım dürtülerle açıklanacak kadar basit olmadığı anlaşılmış ve cinsel tacize giden yolda sahip olunan gücün üzerinde durulmaya başlanmıştır (Wilson ve Thompson, 2001, s. 64).

Güç kavramı insanoğlunun her zaman ilgisini çekmiş, insanoğlu sürekli olarak güce sahip olmaya çalışmıştır. Bu nedenle güç kavramının insanlık tarihi kadar eski bir kavram olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İlgili literatür incelendiğinde bir kısım araştırmacıların gücü iyi bir kavram, bir kısım araştırmacıların ise kötü bir kavram olarak ele aldığı görülmektedir. Burada önemli olan insan ilişkilerinin temeli olan güce kimin sahip olduğu ve bu sahip olduğu gücü hangi amaçla kullandığıdır. İşletmeler için düşünüldüğünde, genellikle gücü elinde bulundurduğu düşünülen yöneticilerin, sahip oldukları gücü mevcut kıt kaynakları kendi işletmelerinin ve çalışanlarının lehine çevirmek için kullanmaları gücü meşrulaştırırken, gücün sadece kişisel hırslar, çıkarlar için kullanılması, kavramın, adaletsiz, düşmanca ortama ve tacize neden olabilecek yaklaşımlarla desteklenmesi gücü pek de iyi anılmayan bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Ünlü düşünürlerin kavrama bakış açıları ele alındığında, güç konusunda çalışma yapan kişilerin öncülerinden sayılan, Alman sosyolog Max Weber'in (1947), "güç" kavramını, sosyal ilişkiler içinde, herhangi bir pozisyonda olan kişinin, engellemelere rağmen bu yeri ve onun sağladıklarını koruyabilme potansiyeli olarak tanımladığı (Aktaran: Artan, 2000, s. 282), ünlü matematikçi ve düşünür Bernard Russell'in (1938) ise, gücü "sosyal bilimlerin temel kavramı" olarak ele aldığı ve işletmelerde güce sahip olmanın ve gücü elde tutmanın motivasyonu sağlayan en önemli unsurlardan birisi olarak gördüğü ve bir çok çalışan için de bunun hayati önem taşıdığını belirttiği görülmektedir (Aktaran: Koh ve Low, 1997, s. 50). Russell'a göre, "enerji" terimi nasıl ki fiziğin temel bir kavramı ise, "güç" terimi de sosyal bilimlerin temel bir kavramıdır (Aktaran: Koçel, 2003, s. 565).

Siyaset bilimci Robert Dahl (1957) ise güç kavramını; A'nın B'nin davranışlarını etkilemesi ve B'nin de A'nın istediği şekilde davranması olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Robbins, 1998, s. 396). Kavramla ilgili en önemli hususlardan birisi de gücün "bağımlılığın" bir fonksiyonu olmasıdır. Bir başka deyişle B'nin A'ya olan bağımlılığı ne kadar fazla olursa, ilişki içerisinde A'nın sahip olduğu güç de o kadar artacaktır (Robbins, 1998, s. 396).

Kavramın örgüt çalışmaları yazınına yansımaları 1980'lerden sonra olmuştur. Güç kavramı örgütsel bazda incelendiğinde, bu alandaki çalışmaların genelinde, kavrama, iş ortamında iş yaptırma yeteneği olarak bakıldığı görülmektedir. Bu bakış açısına göre, güce sahip kişi iş yaptırma yeteneği olan kişi olarak ifade edilebilir (Sungurlu, 1997, s. 55). Buna göre, güç aslında, kişileri ve olayları etkileyebilme ve yönlendirebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Newstrom ve Davis, 1997, s. 327). Bu doğrultuda, Artan (2000) da güç kavramını, bir kişi veya grubun, diğer kişi veya grubu etkilemesi veya onlara hükmetmesi, davranışlarını kontrol etmesi ya da istediğini yaptırabilmesi süreci olarak tanımlamaktadır.

Güç üzerine yapılan çalışmalarda üzerinde en fazla durulan konulardan birisi gücü oluşturan kaynakların neler olduğudur. İlgili yazına bakıldığında, gücün çok değişik kaynaklara dayandığı görülmektedir. Bu bağlamda, çeşitli çalışmalarda gücün temelleri ve kaynakları değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Bunlar arasında en yaygın bir şekilde kabul göreni, French ve Raven'in (1959) beşli sınıflamasıdır. French ve Raven'e göre, güç; ödüllendirme, cezalandırma, meşruiyet, karizma ya da bilgiye dayanır. *Ödüllendirme gücü* çalışanlarına bir takım ödüller konusunda söz vererek ya da bunları gerçekleştirerek kazanılır. Terfi, ikramiye, ücret artışı buna örnek olarak verilebilir. *Cezalandırma gücü* çalışanlarını korkutarak, tehdit ederek ya da cezalandırarak elde tutulan güçtür. *Meşru güç*, kişinin bulunduğu pozisyondan kaynaklanan güçtür. Cinsel istismar, genellikle cezalandırma ya da ödüllendirme gibi bir takım unsurları bir tehdit olarak sunarak güç kazanma isteğiyle açıklanmaktadır (Perry, Schmidtke ve Kulik, 1998, s. 445). *Karizmatik güç* kişinin kendi karizmasından, çalışanlarını etkileme yeteneğinden kaynaklanan güçtür. *Uzmanlık ve bilgiye dayalı güç*, kişinin kendi bilgi, tecrübe ve yeteneklerinden kaynaklanan güçtür (Kreitner ve Kinicki, 1998, s. 322). Bu beş güç tipi farklı kaynaklardan ortaya çıkmış olsalar da pratikte birbirleriyle bağlantılı olduklarını söylemek mümkündür. Şöyle ki; ödüllendirme, cezalandırma ve meşru güç kişinin örgüt içindeki pozisyonundan kaynaklanırken, karizmatik güç ve uzmanlık-bilgi gücü kişinin kendisinden kaynaklanmaktadır (Newstrom ve Davis, 1997, s. 327). Şu halde güç kaynaklarını iki grupta toplamak ve cinsel taciz ile ilişkisini bu sınıflandırmaya göre irdelemek daha anlamlı olacaktır.

Pozisyondan kaynaklanan güç işverene, ödüllendirme ve cezalandırma imkanı tanıdığından işveren ve çalışan arasında ast üst ilişkisinin oluşmasına yol açmaktadır. Burada ücret, ikramiye, izin, performans değerlendirme, atama ve terfi gibi konular işverenin insiyatifinde olduğu için işveren çalışanlara karşı daha güçlü konumda bulunmaktadır (Robbins, 1998, s. 409). İşveren kıt kaynakları işletme ve çalışanları menfaatine optimum şekilde kullanmakla, kaynak aktarımını doğru bir şekilde gerçekleştirmekle yükümlüdür. Pozisyondan kaynaklanan gücün uygun bir şekilde kullanımı, örgütsel kaynakların etkin bir şekilde dağıtımı, örgütsel ilişki ve düzenlemelerin belirlenmesinde son derece önemli olmakla birlikte, bu gücün zaman zaman işletme amaç ve çıkarlarından çok kişisel amaç ve çıkarlar doğrultusunda da kullanılabilirliği görülmektedir. İşte burada pozisyona dayalı güçten kaynaklanan cinsel tacizler de ortaya çıkabilmektedir. Bu açıdan güce dayalı cinsel tacizin altında, yetkisini bulunduğu pozisyondan alan bir kişinin kendinden zayıf olan bir kişiyi kişisel istekleri doğrultusunda kullanması, kontrol etmesi ve duruma göre tehdit etmesi yatmaktadır.

Bununla birlikte, güçle gelen tacizi her şart ve koşulda yöneticiye yüklemek doğru olmayacaktır. Burada söz konusu olan, güce gerçek anlamda kimin sahip

olduğudur. Pozisyon gücünün taciz üzerinde önemi büyük olsa da, bazı durumlarda erkek yönetici konum olarak daha yukarıda olmasına rağmen astı olan kadın çalışanın işletme için hayati önem taşıyan bir bilgiye sahip olması kadın çalışanın daha güçlü yapabilir. Bu tür durumlarda örgüt içi güç dinamiklerinin ve tacizin esas mağdurlarının büyük bir titizlikle ele alınması gerekmektedir.

Ayrıca, hangi güç kaynağına dayalı olursa olsun, yöneticilerin sahip oldukları gücü nasıl kullandıkları da önemlidir. Örneğin, Thacker ve Gohmann'a (1996) göre, yöneticilerin güçlerini kullanabilecekleri iki yol bulunmaktadır. Bunlar; yapılan işin sonucuna göre yapılacak olumlu performans değerlendirme, ücret artışı, esnek çalışma saatlerine izin verilmesi...gibi iyi niyetli yaklaşımlar ve çalışanın işine son verme, bulunduğu konumdan daha alt bir pozisyona getirme...gibi bir takım yaptırımlara sahip olma gücü olarak tanımlanmaktadır. Yöneticilerin sahip oldukları, konularından gelen bu gücü kötüye kullanmaları, belki tacize giden yolun başlangıcı olarak düşünülebilir.

Yukarıda belirtilenlere ek olarak; cinsel tacize neden olabilecek üç tür güç çeşidinden söz etmek de mümkündür. Bunlar; kazanılmış güç, atfedilen güç ve durumsal güçtür (Stringer, Remick, Salisbury ve Ginorio, 1990, s. 43). Kazanılmış güç, kişinin bir takım çabalar sonucu gücü elde etmesi olarak tanımlanmaktadır. İşyeri için düşünüldüğünde kazanılmış gücün kaynakları olarak, bilgi, ücret, pozisyon gösterilebilir (Stringer, Remick, Salisbury ve Ginorio, 1990, s. 44). Bir çok araştırmacı, cinsel tacizle ilgili en önemli güç kaynağının pozisyon gücü olduğunu belirtmektedir. Atfedilen güç ise, karakteristik özelliştir, bu güç kontrol edilemez ya da değiştirilemez. Cinsiyet ve etnik köken bu güce örnektir (Stringer, Remick, Salisbury ve Ginorio, 1990, s. 45). Etnik güç de zaman zaman cinsel tacize neden olsa da cinsel tacizin temelini cinsiyet gücü oluşturmaktadır (Stringer, Remick, Salisbury ve Ginorio, 1990, s. 45). Durumsal güç ise, bazı durumlarda sahip olunan bazı durumlarda sahip olunmayan güçtür (Stringer, Remick, Salisbury ve Ginorio, 1990, s. 47). Bu güç yaklaşımı daha çok bir cinsle özdeşleşen mesleklerde diğer cinsin çalışmaya başlamasıyla ortaya çıkar. Örnek olarak; şoförlük erkek egemen bir meslek iken bir kadının şoförlük yapması durumunda erkek çalışanlar, kadın çalışanları kendilerine atfedilmiş mesleklerde çalışmaktan caydırmak için, cinsel tacizi bir yıldırma taktiği olarak kullanabilmektedirler (O'Connell ve Korabik, 2000, s. 302).

Ancak örgütlerde güç kazanma uğruna yapılan tüm bu cinsel tacizin göz ardı edilmesi, örtbas edilmeye çalışılması, işletmelerin bu konuya yeteri kadar önem vermemeleri durumunda cinsel taciz mağdurlarının psikolojik ve fiziksel sağlığı, toplumsal ve ekonomik yaşamı, işteki verimliliği, üzerinde son derece yıkıcı etkilere neden olduğu da acı bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (www.isguc.org/arc_view.php?ex=137&hit=ny).

Cinsel tacizin, ekonomi açısından işletmeye maliyetine bakıldığında, üretimin azaldığı, işe gelmeme ve işten ayrılma oranının arttığı görülmektedir. Gutek ve Koss (1993), tacize uğrayan kişinin örgüte olan bağlılığının azaldığını, iş tatmini ve motivasyonunun düştüğünü ve iş stresinin arttığını tespit etmişler; Terpstra ve Baker (1986) ise, tacizin, verimliliği azalttığını, morali düşürdüğünü ve bunun sonucunda işe katılımın azaldığını saptamışlardır. Coles (1986) ise, tacize uğrayan kadının bir daha aynı olayla karşılaşmamak için işten ayrıldığını ya da kadının yaşadığı olay sonrası geçirdiği travmanın işini olumsuz etkilediğini bunun sonucunda ise işine son verildiğini belirterek, tacizi işten ayrılma oranıyla ilişkilendirmiştir. Ayrıca cinsel taciz genellikle

üst tarafından asta karşı gerçekleştirildiği için, cinsel tacize maruz kalan kadın, tacize karşılık vermediği takdirde, işini kaybetme korkusu da taşımaktadır (www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/encyclo/psy14ae.htm).

Ancak bir de tacizin kolaylıkla tespit edilemeyen, çalışanın psikolojisinin zarar görmesine neden olan bir boyutundan söz edilebilir. Earnshaw ve Davidson'a (1994) göre, cinsel tacize maruz kalan kişilerde, yorgunluk, öfke, uyku ve yeme alışkanlıklarında değişimler, depresyon, kendine güvensizlik...vb. görülebilmektedir (Aktaran: Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 52). Herman'a (1981) göre, cinsel taciz, yaşayan kişi için çoğu zaman travmatik etkilere sahiptir. Bu travmatik etkiler sadece olayın yaşandığı dönemde kalmayıp çok daha ileriki yıllarda da görülebilmektedir (Sezgin, 1996, s. 237). Cinsel taciz, masum bir flört ya da kadın ve erkeğin birbirlerine duydukları ilginin sonucu olarak ortaya çıkan bir olgu değil, bir iş yerinde yaşandığı zaman kadının psikolojisini ve fiziksel olarak güvenliğini ciddi bir biçimde tehdit eden, iş performansını etkileyen bir olgudur (Hamilton ve Veglahn, 1992, s. 88).

4. Sonuç

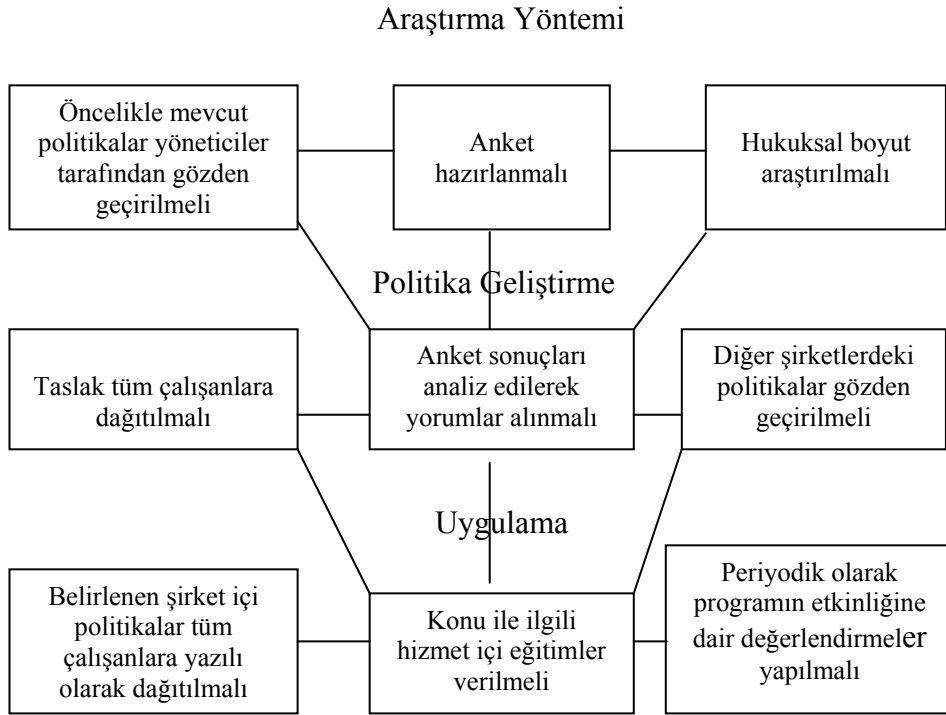
Cinsel taciz, Amerika ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde, ülkemize göre çok daha ağır yaptırımlara sahiptir. A.B.D.'de cinsel taciz olarak tanımlanan, çalışana terfi vaadi vererek, cinsel taleplerde bulunmak, çalışana randevulaşma konusunda baskı yapmak, kalçalarına dokunmak, müstehcen fıkralar anlatmak, şakalar yapmak, bir kadın çalışana "tatlım" gibi sözler kullanmak, iş yerine, vücudu teşhir eden posterler ya da resimler asmak, cinsel ayrımcılığı vurgulayan aksesuarlar kullanmak gibi davranışların yasalarla önüne geçilmeye çalışılmaktadır (Griffin ve Ebert, 1994: 264; Robbins, 1998: 409). Ülkemizde ise, konunun inkar edilemez önemine rağmen, cinsel taciz konusunun irdelenmesinin halen tabu olarak görülmesi ve işletmelerin, imajlarını olumsuz etkileyeceği düşüncesiyle konuyla ilgili yapılacak araştırmalar konusunda çekimser kalmaları gibi nedenlerden dolayı olgunun boyutlarının araştırılmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. ILO 1994 verilerine göre, Türkiye'de cinsel taciz, A.B.D., AB'ye üye ülkeler, Japonya, Hong Kong gibi gelişmiş ülkelere kıyasla yeni bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktaran: Eser, 2001: 37).

Cinsel tacizi yaşayan kadının kendisini suçlu hissetmesi ya da korkması sonucu yaşadığı olayı açıklamaktan çekinmesi ve kimi zaman inkar etmesi gibi nedenlerle iş yerlerinde yaşanan cinsel tacizin boyutları gizli kalmıştır (www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/encyclo/psy14ae.htm). Ancak günümüzde çalışanların daha bilinçli olmaları sonucunda, iş yerinde yaşanan cinsel taciz konusu saklı olmaktan çıkmış, konuyla ilgili şikayetlerin sayısı artmıştır. 1991'de A.B.D.'de yapılan bir araştırmaya göre, yüzde 23 oranında kadın, iş yerinde cinsel tacize uğradığı iddiasıyla mahkemeye başvurmuş, bu oran 1992'de yüzde 32'ye çıkmıştır. Morin'e (1993) göre, bir sene içinde hızla artan bu oran, cinsel taciz vakalarının artmasına değil, kadınların haklarını aramak konusunda bilinçlenmelerine bağlıdır (Schaefer ve Lamm, 1995, s. 167).

Cinsel taciz ile ilgili önemli bir başka konu ise, tacizde bulunan kişinin net davranışlar sergilememesi nedeniyle çoğu zaman mağdurun yaşadığı olayı cinsel taciz olarak algılayıp algılamama konusunda kafasında soru işaretleri oluşmasıdır (Wayne, Riordan ve Thomas, 2001, s. 180). Arkadaşlık sınırının nerede bittiği ve tacizin nerede

başladığı genellikle birbirine karıştırılmaktadır bu nedenle, iş arkadaşı tarafından olayı yaşayan kadın, bu tür hareketleri samimiyet ifadesi olarak algılayabilmektedir (Robbins, 1998, s. 409). İnsan kaynakları uzmanlarına göre burada en büyük sorun, cinsel tacizin, yöneticiler tarafından tam olarak tanımlanmamış olmasıdır. Hangi hareketlerin cinsel taciz sınıflamasına girdiği tamamen, maruz kalan kişinin yetiştiriliş biçimine ve algılarına bağlıdır. Head'e (1995) göre, bir davranışın cinsel taciz olarak algılanıp algılanmaması, örgütteki hiyerarşik yapının ve cinsel tacizi gerçekleştiren/tacize maruz kalan kişilerin cinsiyetlerinin bir fonksiyonudur (Aktaran: Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 48).

Yükümlülüklerden ve yasal maliyetlerden kaçınmak, yetenekli, çalışanları kaybetmemek ve müşterilerin olumlu izlenimlerini kaybetmemek için, her işyerinin cinsel tacizle ilgili, dikkatle ve özenle tasarlanmış şirket içi politikaya (Şekil 1) ihtiyacı vardır (Aalberts ve Seidman, 1996, s. 78).



Şekil 1. Şirket İçi Cinsel Taciz Politikası Oluşturulması (Gilbert, Guerrier ve Guy, 1998, s. 52)

Önemli olan, cinsel tacize neden olan dinamiklerin gözden geçirilmesi, işletmede güce sahip olan kişinin gücünü kendi çıkarları için kullanmasına engel olarak örgüt içinde huzurlu, güvenli bir ortam yaratabilmektir. Örgütlerin daha verimli olabilmeleri, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, örgüte olan bağlılıklarının üst seviyelerde olmasıyla gerçekleşeceğinden işletmelerde cinsel taciz konusu büyük bir titizlikle ele alınmalı, yazılı politikalar geliştirilerek hangi hareketlerin taciz kapsamına girdiği açık ve net bir şekilde belirlenmeli ve bu politikaların, her yeni işe başlayan personele açıklanarak, sık sık gözden geçirilmesi sağlanmalı (Sherwyn ve Tracey, 1998, s. 17; DeCenzo ve Robbins, 1999, s. 87), konuyla ilgili olarak şirket içi eğitimler verilerek, cezai yaptırımlar ortaya konmalıdır. Bunların dışında cinsel tacizle karşı karşıya kalan personelin bu durumu bildirebileceği merci belirlenerek, çalışana kendini ifade edebilmesi için güvenli ve rahat ortam sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aalberts, R. J. ve Seidman, L. H. Ekim (1996). "Sexual Harassment Policies for the Workplace." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 35(5), 78-85.
- Artan, İ. (2000). "Örgütlerde Güç Kullanımı ve Kaynakları." *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 21.
- Baugh, G. S. (1997). "On the Persistence of Sexual Harassment in the Workplace." *Journal of Business Ethics*. 16, 899-908.
- Benson, K. (1984). "Comment on Crocker's An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment." *Signs*. 9, 377-397.
- Cleveland, J. N. Ve Kerst, M. E. (1993). "Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Underarticulated Relationship." *Journal of Vocational Behavior*. 42, 49-67.
- Coles, F. S. (1986). "Forced to Quit: Sexual Harassment Complaints and Agency Response." *Sex Roles*. 14, 81-95.
- DeCenzo, David A. ve Robbins Stephen P. (1999). *Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- DiTomaso, N. (1989). "Sexuality in the Workplace: Discrimination and Harassment." Hearn, J., Sheppard, D. L., Tancred-Sheriff, P. Ve Burrell, G. (içinde) *The Sexuality of Organization*. London: Sage.
- Eser, Z. (2001). "Türkiye'deki Konaklama İşletmelerinde Cinsel Tacizin Boyutları: Sınırlı Bir Örneklem Üzerinde Araştırma." *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*. 2(1), 33-64.

- Fitzgerald, L. F. ve Ormerod, A. J. (1993). "Breaking Silence: The Sexual Harassment of Women in Academia and the Workplace. F. Denmark ve M. Paludi (içinde) *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*. Westport: Greenwood Press.
- French, J. R. P ve Raven, B. H. (1959). *Studies in Social Power*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Gilbert, D.; Guerrier, Y. ve Guy, J. (1998). "Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry." *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 10(2-3), 48-53.
- Griffin, R. W. ve Ebert, R. J. (1994). *Business*. U.S.A: Prentice Hall International.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B. A. ve Koss, M. P. (1993). "Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping With Sexual Harassment." *Journal of Vocational Behavior*. 42, 28-48.
- Hamilton, A. J. ve Veglahn, P. A. (1992). "Sexual Harassment: The Hostile Work Environment." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 33(2), 88-92.
- http://www.feminist.org/911/harasswhatdo_html. Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment. Susan Webb. Erişim Tarihi: 02.08.2005.
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/encyclo/psy14ae.htm> Piotrkowski, Chaya. "Sexual Harassment". Psychosocial and Organizational Factors. 2, 34.1- 34.77. Erişim Tarihi: 02.08.2005.
- http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=137&hit=ny. Baypınar, Başar. "İşyerinde Cinsel Taciz." İnsan Kaynakları. 5(2). Erişim Tarihi: 02.08.2005.
- http://www.kadinlar.com/kadin/cinsel_taciz.htm. Erişim Tarihi: 02.08.2005.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koh, H. C. ve Low C. K. (1997). "The Effects of Power Bases on Subordinate Compliance and Satisfaction: An Empirical Study of Accountants." *British Accounting Review*. 29, 49-65.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior*. Usa: McGraw-Hill.
- LaFontaine, E. ve Tredeau, L. (1986). "The Frequency, Sources, and Correlates of Sexual Harassment Among Women in Traditional Male Occupations." *Sex Roles*. 15, 433-442.
- Legnick-Hall, M. L. (1995). "Sexual Harassment Research: A Methodological Critique." *Personnel Psychology*. 48, 841-864.
- Meydan Larousse Büyük Lügat ve Ansiklopedi. (1969). İstanbul: Meydan Yayınevi, Cilt 11, 827.

- Newstrom, J. W. ve Davis, K. (1997). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. USA: McGraw-Hill.
- O'Connell, C. E. ve Korabik, K. (2000). "Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status and Type of Harassment to Outcomes." *Journal of Vocational Behavior*. 56, 299-329.
- O'Leary-Kelly, A. M.; Tiedt, P. ve Bowes-Sperry, L. (2004). "Answering Accountability Questions in Sexual Harassment: Insights Regarding Harassers, Targets, and Observers." *Human Resource Management Review*. 14. 85-106.
- Perry, E. L.; Schmidtke, J. M. ve Kulk, C., T. (1998). "Propensity to Sexually Harass: An Exploration of Gender Differences." *Sex Roles*. 38(516), 443-460.
- Pryor, J. B. ve McKinney, K. (1995). "Research Advances in Sexual Harassment: Introduction and Overview." *Basic and Applied Social Psychology*. 17(4), 421-424.
- Rachman, D. J.; Mescon, M. H.; Bovée C. L. ve Thill, J. V. (1996). *Business Today*. USA: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall, Inc.
- Schaefer, R. T. ve Lamm, R. P. (1995). *Sociology*. USA: McGraw-Hill.
- Sezgin, U. (1998). "Cinsel Tacizin Psikososyal Boyutu ve Ensestin İki Aile Örneği Üzerinde Tartışılması." *IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar* 18-20 Eylül 1996. Türk Psikologlar Derneği Yayınları: Ankara. 237-245.
- Sherwyn, D. S. ve Tracey, J. B. (1998). "Sexual-Harassment Liability in 1998." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 39(5), 14-21.
- Sherwyn, D. S.; Kaufman, E. A. ve Klausner, E. A. (2000). "Same-Sex Sexual Harassment." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 41(6), 75-80.
- Sherwyn, D. D.; Sturman, M. M.; Eigen, Z. J.; Heise, M. ve Walwyn, J. (2001). "The Perversity of Sexual-Harassment Law." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 42(3), 46-56.
- Stringer, D. M.; Remick, H.; Salisbury, J. ve Ginorio, A. B. (1990). "The Power and Reasons Behind Sexual Harassment: An Employer's Guide To Solutions." *Public Personnel Management*. 19(1), 43-52.
- Sungurlu, M. (1997). "Örgütlerde Güç Kullanımı." *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları: Ankara. 55-67.
- Tangri, S. S., Burt, M. R. ve Johnson, L. B. (1982). "Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models." *Journal of Social Issues*. 38, 33-54.
- Terpstra, D. E. ve Baker, D. D. (1986). "A Framework for the Study of Sexual Harassment." *Basic and Applied Social Psychology*. 7, 17-34.

- Thacker, R. A. ve Gohmann, S. F. (1996). "Emotional and Psychological Consequences of Sexual Harassment: A Descriptive Study." *Journal of Psychology*. 130, 429-446.
- Tomkiewicz, S. M. (2004). "Hostile Work Environments: It's About The Discrimination, Not The Sex." *Labor Law Journal*. 99-111.
- Türker, N. (1997). "Konaklama İşletmelerinde Cinsel Taciz ve Cinsiyet Ayırımı." *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 8(1-2), 74-76.
- Verespej, M. A. (1995). "New- Age Sexual Harassment." *Industry Week*. 244, 64-68.
- Wayne, J. H. (2000). "Disentangling the Power Bases of Sexual Harassment: Comparing Gender, Age, and Position Power." *Journal of Vocational Behavior*. 57, 301-325.
- Wayne, J. H.; Riordan, M. C. Ve Thomas, M. K. (2001). "Is All Sexual Harassment Viewed the Same? Mock Juror Decisions in Same and Cross Gender Cases." *Journal of Applied Psychology*. 86(2), 179-187.
- Wilson, F. ve Thompson, P. (2001). "Sexual Harassment as an Exercise of Power." *Gender, Work and Organization*. 8(1), 62-83.
- Woods, H. R. ve Kavanaugh, R. R. (1994). "Gender Discrimination and Sexual Harassment as Experienced by Hospitality-Industry Managers." *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 35(1).