

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN BİR SORUN OLARAK İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

Mehmet YEŞİLTAS

Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi

1. GİRİŞ

İşletmeler mal ve hizmet üretmek üzere kurulmuş örgütlerdir. İşletmelerin belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için, üretim faktörlerinin verimli ve etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu durum, günümüzdeki yoğun rekabet ortamında daha da bir önem arz etmektedir. Üretim faktörlerinin en önemli bir unsuru da insandır. Bu nedenle, işletmelerde insan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanımı başarılı bir insan kaynakları yönetiminden geçer. İnsan kaynakları yönetimi genel olarak örgütün belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için insan kaynaklarının etkin ve verimli şekilde kullanılmasına yönelik yapılması gereken faaliyetleri kapsamaktadır. Bu kapsamda yöneticilerin ister hat ister kurmay pozisyonunda olsun örgüt amaçlarının gerçekleşmesinde insan kaynaklarının yönetimi açısından büyük sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklardan iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması ve iş görenlerin moral ve motivasyonunun yüksek tutulması ile ilgili sorumlulukları çalışmanın konusu olan işyerinde cinsel taciz ile direkt ilgilidir. Fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı, moral ve motivasyonu yüksek iş görenlerin oluşturduğu örgütler amaçlarına daha kolay ulaşabilirler. Yöneticilerin konuyla ilgili diğer bir sorumluluğu da işletmenin finansal açıdan zarar görmemesi için gerekli tedbirleri almasıdır. Günümüzde bir çok ülkede işletmeler işyerinde cinsel taciz olayları ile ilgili konularda gerekli tedbirleri almadığından dolayı mahkemelerde suçlu bulunmakta ve büyük miktarlarda tazminat ödemek zorunda kalmaktadırlar. Bu çalışmada cinsel tacizin işletme üzerinde etkileri ve yöneticilerin bu konuda alması gereken tedbirler tartışılacaktır.

2. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ KAVRAMI

Cinsel taciz her yerde ve şekilde karşımıza çıkabilmektedir. Aile içi bireyler arasında, komşular arasında, birbirini tanıyan veya tanımayan insanlar arasında, yolda, otobüste yani insanın olduğu her yerde değişik şekillerde görülebilmektedir. Cinsel taciz sadece bir millete bir topluma veya kültüre has bir olay da değildir. Dünyada ister gelişmiş, ister gelişmekte olsun tüm devletlerde görülmektedir. Çalışma konusu gereği sadece işyerinde cinsel taciz kavramı üzerinde durulacaktır.

İşyerinde cinsel taciz her türlü örgütte görülebilmektedir. Örneğin, askeriyede (Fitzgerald vd, 1999), kilisede (Chibnal vd, 1998), hastahanede (Robbins vd, 1997, Romito vd, 2004), otelde (Guerrier ve Adib, 2000), üniversitede (Mecca ve Rubin, 1999), yani her türlü örgütte olabilmektedir. Cinsel taciz iş yaşamını etkileyen önemli bir sorundur (Fitzgerald, 1993, Gruber, 1990) ve işletme yönetiminin ilgilenmesi gereken bir konudur.

İşyerinde cinsel taciz ile ilgili herkesin aynı fikirde olduğu ortak bir tanımdan bahsetmek mümkün değildir. Bunun nedeni, cinsel taciz kavramının çok geniş bir içeriği olmasından ve cinsel taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların herkes tarafından farklı algılanmasındandır. Örneğin, işyerinizdeki bir arkadaşınıza 'bugün ne kadar güzelsiniz' şeklinde söyleyebileceğiniz bir söz bazıları tarafından bir iltifat olarak

algılanabilirken bazıları tarafından ise cinsel taciz olarak algılanabilecektir. Her ne kadar cinsel taciz olarak kabul edilebilecek davranışlar kişiden kişiye değişmekle beraber, cinsel taciz yasal metinlerde ve literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmıştır.

İşyerinde cinsel taciz kısaca medeni hakları ihlal eden bir ayrımcılık türü olarak tanımlanmaktadır (<http://www.websters-online-dictionary.org/definition/english/on/online.html>). Husbands (1992) çalışmasında 23 endüstrileşmiş ülkenin kanunlarında cinsel tacizin yerini araştırmış ve bu konuda ülkelerde farklı yaklaşımlar olduğunu tespit etmiştir. Genel olarak 4 tip hukukta cinsel taciz konusuna değinildiğini belirtmiştir. Bunlar, (1) Fırsat eşitliği kanunu, (2) İş kanunu, (3) İşkence kanunu, ve (4) Ceza kanunu.

Bakırcı (2000) çalışmasında, işyerinde cinsel tacizi bazı ülkelerin ve uluslararası kuruluşların cinsiyet ayrımcılığı olarak, bazılarının kişilik hakları ihlali ve bazılarının da cinsel çikar sağlamak için yetkinin kötüye kullanılması olarak nitelendirdiklerini belirtmektedir.

2004 yılında kabul edilen 5237 sayılı yeni ceza kanunumuzda madde 105te cinsel taciz ile ilgili hükümler bulunmaktadır (**Resmi Gazete, sayı 256111, 12 Ekim 2004**). Buna göre:

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

Literatürde genel olarak işyerinde cinsel taciz genellikle 2 gruba ayrılmaktadır (**Brase ve Miller, 2001**). Birincisi Latince 'quid pro quo' olarak isimlendirilmektedir. Türkçeye 'bir şeyin karşılığında bir şey' olarak çevirebiliriz. Bu tarz cinsel taciz genellikle yetkiyi elinde bulunduranların işgörenlerinden cinsel isteklerini yerine getirmesi karşılığında onlara bir şeyler sunması veya tehdit etmesidir. Örneğin, bir patronun sekreterinden cinsel isteklerini karşılama durumunda maaşına zam yapacağını veya karşılama durumunda işten atmakla tehdit etmesi gibi. İkincisi düşmanca bir iş ortamının oluşturulması. Kişinin çalışmasını engelleyici ve iş verimini düşürücü bir işyeri ortamına neden olabilecek cinsel içerikli her türlü davranışlar bu kapsama girmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu (Equal Employment Opportunity Commission) işyerinde cinsel tacizi şu şekilde değerlendirmiştir: 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 uygulamalar cinsel tacizdir (**Brase ve Miller, 2001: 242**).

Hem erkek, hem de kadın iş yerinde cinsel tacize uğrayabilir. Cinsel tacizin ille de karşı cinsten olması gerekmez. Cinsel taciz erkek ile kadın, kadın ile kadın ve erkek ile erkek arasında da gerçekleşebilir. Fakat, yapılan araştırmalarda (**Charney ve Russell, 1994; Fitzgerald vd, 1988; Giuffre ve Williams, 1994; Marin ve Guadagno, 1999**) genellikle cinsel tacize uğrayanların büyük bir çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir ve genellikle de karşı cinsten yani erkekten kadına yöneliktir.

Yine işyeri ortamına baktığımızda cinsel taciz sadece işletme içinde çalışanların kendi arasında meydana gelmez. Diğer yandan müşterilerden personele (**Hughes ve Tadic, 1998**) veya personelden müşterilere yönelik bir cinsel taciz durumu söz konusu olabilir.

3. CİNSEL TACİZ OLARAK DEĞERLENDİRİLEBİLECEK DAVRANIŞLAR

Son 30 yıldır cinsel taciz çeşitli açılardan araştırılmaktadır. Araştırma konularından birisi de hangi davranışların cinsel taciz kapsamına girdiği veya cinsel taciz olarak algılandığıdır. Araştırmalarda deneklere çeşitli davranışlar sunularak bu davranışların hangisini ve hangi düzeyde cinsel taciz olarak algıladıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Powel'in (1983) çalışmasında, dikkatlice bakış, kur yapmak, müstehcen el kol hareketleri, dokunmalar, seks önerileri denekler tarafından cinsel taciz olarak algılanmışlardır.

Cinsel taciz fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar şeklinde gerçekleşebilir. Birisinin yanından sürtünerek geçmek fiziksel davranışa, cinsel içerikli konuşmalar sözel davranışa, dikkatlice veya şehvetle birisinin vücuduna bakmak sözel olmayan davranışa, bilgisayardaki müstehcen ekran koruyucusu programı görsel davranışa örnek olarak verilebilir. Cinsel taciz en hafif şekliyle hoş karşılanmayan cinsel içerikli bir şaka olabileceği gibi, en ağır şekillerinden birisi olan tecavüz biçiminde de meydana gelebilir. Cinsel tacizin en önemli özelliği karşı taraf tarafından istenmeyen şeylerin yapılmasıdır. Yoksa cinsel taciz ile ilgili yasalar kişilerin bir arada yaşarken sosyal ilişkilerini kısıtlamak veya engellemek için konulmuş değildir.

Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların oluşması lazımdır. Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için ille de aşağıda bahsedilen unsurların tamamını içermesi gerektiği anlaşılmamalıdır. Bunlar:

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

b) Davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir. Örneğin, kadınların daha az zekalı olduğunu belirten bir söz, veya cinsellik içeren fıkralar bu kapsamda değerlendirilebilir.

c) Davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekir. İstemediği halde birisine masaj yapmaya kalkmak örnek olarak verilebilir.

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

e) Süreklilik gösteren bir davranış olması. Bazen tek bir davranış cinsel taciz olarak kabul edilebileceği gibi bazı davranışların cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için tekrar eden bir davranış olması gerekir. Örneğin, işyerindeki bir arkadaşınıza ilk seferinde reddetmesine rağmen ısrarla yemeğe çıkma teklifi yapmak cinsel taciz kapsamına girebilir.

4. İŞVERENLERİN VEYA YÖNETİCİLERİN CİNSEL TACİZ KONUSUNDA DUYARLI OLMASINI GEREKTİREN NEDENLER

İşverenler veya yöneticiler niçin cinsel taciz konusunda duyarlı olmalıdır? Tabii bu soruya uygar bir insan olmanın şartı veya gereği olduğu için duyarlı olmalıdırlar cevabı verilebilir, ama konuya işletmeler açısından baktığımızdan dolayı bu sorunun en kısa cevabı işletmenin zarar görmemesi içindir. İşyerinde cinsel taciz çalışanlar üzerinde, işletmede ve işletmeyi oluşturan çevrede bir takım olumsuz etkiler yaratır. Bu olumsuzluklar işletmenin amaçlarına ulaşmasını engelleyebilecektir.

İşyerinde cinsel tacizin ortaya çıkaracağı en önemli olumsuz etkilerden birisi işletmede verimsizliğe neden olmasıdır. Bu verimsizlik hem cinsel tacizi yapanda, hem

de cinsel tacize uğrayanda görülür. Bir kişi cinsel tacizlerde bulunuyorsa bu o kişinin zamanını verimli bir şekilde kullanmadığını göstermektedir. Yani işletmedeki görevlerini yerine getirmek için harcayacağı zamanının bir kısmını çevresindekilere cinsel tacizde bulunarak boşa harcamış olacaktır. Cinsel tacizde bulunulan kişi açısından olaya baktığımızda ise, mağdur tacizcinin yarattığı olumsuz ortamdan dolayı verimli çalışamayacaktır. Verim düşüklüğü işletme yönetiminin personelinden yeterince yararlanamadığı anlamına gelmektedir. Günümüz rekabet ortamında verim düşüklüğü yöneticilerin asla kabul edemeyeceği ve düzeltilmesi gereken bir durumdur.

İşyerinde cinsel tacizin konusunda yapılan araştırmalarda cinsel tacizin mağdurlar üzerinde bir takım olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmiştir. Bu etkilerden bazıları iş tatminsizliği ve işe gelmeme veya geç gelmeler, işten ayrılmalar, sinirlilik, öfke ve kızgınlık, kendine güvensizlik, stres, uykusuzluk, mide problemleri, kilo kaybıdır (**Loy ve Stewart, 1984; Kauppinen-Toropainen ve Gruber, 1993; Fitzgerald vd, 1997; Schneider vd, 1997**). Thacker ve Gohmann'ın (1996) araştırmasına göre eğer cinsel taciz mağdurun amiri tarafından yapılıyorsa etkinin derecesi daha da artmaktadır.

Yukarıda belirtildiği gibi cinsel taciz, mağdurların işten ayrılması sebebiyet verebilmektedir. İşten ayrılmalar da o işyerinde işgücü devir hızının yüksek olmasına yol açar. Eğer bir işletmede cinsel taciz başarılı bir personelin işyerinden ayrılmasına neden olmuş ise, bu durum hem işletmenin rekabet gücünü düşürecek, hem de o personele yapılan eğitim masraflarının boşa gitmesine sebebiyet verecektir. Cinsel taciz sadece taciz yapılan üzerinde etki yaratmaz aynı zamanda diğer çalışanları da etkileyebilir. Sıranın ne zaman kendisine geleceğini veya kendisinin de cinsel tacize uğrayabileceğini düşünen diğer personelde de verim düşüklüğü olabilir. Akıllı bir işveren veya yönetici iş görenlerinin işletmesinin en önemli bir değeri olduğunu unutmamalı ve onlara işlerini verimli bir şekilde yapabilmeleri için cinsel tacizden uzak olumlu bir çalışma ortamı yaratmalıdır.

İşyerinde cinsel tacizin ortaya çıkaracağı diğer olumsuz bir etki de cinsel tacizin işletmeye tazminat ödemeleri dolayısı ile maliyet unsuru olarak yansımadır. İşverenler işletmelerinde meydana gelebilecek cinsel tacizle ilgili durumlarda mahkemelere düşebilir ve önemli miktarlarda tazminat ödemek zorunda kalabilir. Bu konuda bazı ülkelerdeki davalara baktığımızda işletmelerin milyon dolarlık tazminatlarla karşı karşıya kaldıklarını görürüz. Örneğin, 1996 yılında ABD'de Astra isimli bir şirket, yöneticilerinin bazı kadın işgörenlerine cinsel tacizde bulunmalarından dolayı 10 milyon dolarlık bir tazminat ödemesi ile karşı karşıya kalmıştır (**Wallis, 2000**). Başka bir örnek vermek gerekirse, yine ABD'de TWA isimli hava yolu şirketi Newyork'taki Kennedy havaalanında çalışan kadınlara yönelik cinsel taciz uygulamalarını ortadan kaldırmaya yönelik çalışma yapamadıklarından dolayı sorumlu tutulmuştur (Berman, 2001). Cinsel tacizin işletmeye maliyet olarak yansımalarıyla ilgili diğer bir husus ta cinsel taciz nedeniyle işletmenin imajının zedelenmesidir. İmaj zedelenmesi nedeniyle oluşacak pazar kayıpları ve bunun işletmenin karlılığına etkisi unutulmamalıdır. Bozulan imajın düzeltilmesi için yapılacak fazladan reklam ve tanıtım harcamaları işletme için önemli bir maliyet unsurudur.

5. CİNSEL TACİZ KONUSUNDA İŞVERENLERİN VE YÖNETİCİLERİN ALMASI GEREKEN ÖNLEMLER

İşyerinde cinsel tacizin yukarıda da belirttiğimiz nedenlerden dolayı işletmelerin amaçlarına ulaşmasına engel teşkil etmemesi için yöneticilerin veya işverenlerin gerekli tedbirleri alması önem arz etmektedir.

İlk önce işletmenin cinsel tacizle ilgili bir politika belirlemesi gerekmektedir. Yöneticiler işyerlerinde cinsel tacizin olmadığı bir ortam yaratmak için bir politika belirlemeli ve bunu uygulamalıdır. Bu politika iş görenlere cinsel tacizden uzak, insanı küçük düşüren ve saygınlığını zedeleyen durumların olmadığı bir çalışma ortamının yaratılmasına yönelik olmalıdır. Bunun bir insan hakkı olduğu ve yasaların da bunu emrettiği unutulmamalıdır. Cinsel tacizin işletme için bir güvenlik ve sağlık sorunu olarak ta değerlendirilmesi politikanın daha iyi oluşturulmasını sağlar.

Politika belirlendikten sonra bunun yazılı hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü bu hem yöneticiler hem de diğer işgörenler için cinsel taciz konusunda bir rehber olacaktır. Gruber ve Smith (1995) resmi politikaların potansiyel tacizcileri taciz yapmaktan vazgeçmesine ve tacize uğrayanların konuyu rapor etmesine yani şikayette bulunmasına teşvik edeceğini savunmaktadır. Bu yazılı metinde belirlenen politikanın işyerinde çalışan herkese cinsiyet, etnik köken ve cinsel tercihlerine bakılmaksızın ayrımcılık yapılmadan uygulanacağı vurgulanmalıdır. Cinsel tacizin tanımı ve hangi davranışların cinsel taciz kapsamında değerlendirileceği bu yazılı metinde yer alması gereken diğer bir konudur. Bunlardan başka, cinsel tacizin önemli bir konu olduğu, bunun hem işletmeye hem de cinsel tacize uğrayana zarar verdiği ve bu nedenle bu konuda hiçbir tolerans gösterilmeyeceği belirtilmelidir. Politikanın başarılı olabilmesi için Cinsel tacizin yasal sonuçlarının olduğu vurgulanmalıdır. Şikayetlerin ciddi çabuk ve tarafsız olarak ele alınıp araştırılacağı ve sonuçlandırılacağı da vurgulanmalıdır. Şikayet mekanizmasının nasıl işleyeceği belirtilmelidir.

İşletmenin politikasının belirlenmesi ve yazılı hale getirilmesi yeterli değildir. Bütün personelin işletmenin cinsel taciz politikası konusunda bilgilendirilmesi gerekir. İşletmenin cinsel tacizle ilgili politikasının başarılı olabilmesi iş görenlerin bu politikadan haberdar olmasına ve işletmenin bu konudaki politikasını iyi anlamasına bağlıdır. Bunu sağlamak için her yeni işe giren çalışana işletmenin cinsel tacizle ilgili politikasını anlatılmalı bir yazılı kopyasını verilmelidir (Hoffspiegel, 2002).

İş görenlerin politikadan haberdar edilmesi ve ellerine bu politikayı içeren dokümanların verilmesi yeterli değildir. Bütün personelin cinsel tacizden nasıl korunacağı konusunda eğitilmesi gereklidir. Eğitim bir defaya mahsus olarak yapıp bırakılmamalı, periyodik olarak tekrarlanmalıdır (Bell vd, 2002). İşletmenin bu konudaki politikasını içeren kitapçık veya yazılı bültenler bütün personelin rahatlıkla ulaşabileceği yerlerde bulunulmalıdır. Politikalarda meydan gelebilecek değişimlerden personel haberdar edilmelidir.

İşverenlerin veya yöneticilerin dikkat etmesi gereken diğer bir nokta da cinsel tacize uğrayan personeline tıbbi ve sosyal destek vermesidir. Daha önce yöneticilerin en önemli sorumluluklarından birisinin iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak olduğu belirtilmişti. Cinsel taciz, tacize uğrayanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde ciddi bir etki yapar. Bu nedenle cinsel tacizin bir sağlık ve güvenlik sorunu olarak ele alınması gerekmektedir. İşyerinde cinsel tacize uğrayan mağdurlara eğer var ise işletmenin doktorları veya bu alanlardaki uzmanları eğer yok ise dışarıdan gerekli tıbbi ve sosyal destek sağlanmalıdır.

İşletmenin cinsel taciz politikasının işleyebilmesinde ve işgörenler tarafından kabullenilmesinde işverenlerin ve yöneticilerin bu konuda göstereceği örnek davranışlar olumlu bir etki yapacaktır. Kültürümüzdeki 'imam-cemaat' ilişkisinin etkisi unutulmamalıdır. Üst yönetim örgütsel kültürün oluşturulmasında ve yerleştirilmesinde önemli bir liderlik rolü üstlenmektedir.

Yöneticiler politikaların uygulanıp uygulanmadığını ve cinsel tacizin olmadığı olumlu bir çalışma ortamının sağlanıp sağlanmadığını düzenli aralıklarla kontrol etmelidir. Unutulmamalıdır ki cinsel tacizle ilgili bir şikayetin olmaması o işyerinde

cinsel tacizin olmadığı anlamına gelmez. Yapılan araştırmalarda cinsel tacize uğrayan kadınların çok küçük bir bölümünün yapılan cinsel tacizlerle ilgili şikayette bulduklarını göstermektedir (Livingston, 1982; Loy ve Stewart, 1984). Özellikle cinsel taciz amirden geliyorsa mağdur işini kaybetme korkusuyla şikayette bulunmaya pek istekli olmayacaktır.

6. SONUÇ

Yukarıda işyerinde cinsel taciz ile ilgili yapılan değerlendirmeler ve bu konudaki araştırmalardan çıkan sonuçlar göstermiştir ki, işyerinde cinsel taciz çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratarak işletmenin amaçlarına ulaşmasını engelleyen ve işletme yöneticilerinin üzerinde dikkatle eğilmesi gereken önemli bir husustur. İşyerinde cinsel tacizden uzak bir ortamın oluşturulması hem yasal bir zorunluluk hem de yöneticilerin en önemli sorumlulukları arasındadır. İş görenlerden etkin ve verimli bir şekilde yararlanabilmek ve tazminat ödemeleri ile karşı karşıya kalmamak için işletmeler insan kaynakları yönetimi ile ilgili faaliyetlerinde cinsel taciz konusuna önemli bir yer vermelidir.

KAYNAKÇA

- BAKIRCI, K (2000). **İş yerinde Cinsel taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri**. (http://www.turkhukuksitesi.com/faq/cinsel_taciz.shtml)
- BELL, M.P; QUICK, J.C ve CYCYOTA, C.S (2002). **Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to Creating Healthy Organizations**. International Journal of Selection and Assessment, 10, 1/2, 160-167
- BERMAN, D.K (2001). **TWA settles harassment claims at JFK Airport for \$2.6 million**. Wall Street Journal, 25 Mayıs 2001
- BRASE, G.L ve MILLER, R.L (2001). **Differences in the Perception of and Reasoning about Quid Pro Quo Sexual Harassment**. Psychology, Evaluation & Gender, 3, (3), 241-264
- CHARNEY, D.A ve RUSSELL, R.C (1994). **An overview of sexual harassment**. American Journal of Psychiatry, 151, 10-17.
- CHIBNALL, J.T; WOLF, A ve DUCKRO, P.N (1998). **A national Survey of The Sexual Trauma Experiences of Catholic Nuns**. Review of Religious Research, 40, (2), 142-167
- FITZGERALD, L.F (1993). **Sexual Harassment: Violence against Women in the Workplace**. American Psychologist, 48, 1070-1076
- FITZGERALD, L.E; WEITZMAN, L.M; GOLD, Y ve ORMEROD, M (1988). **Academic harassment: Sex and denial in scholarly garb**. Psychology of Women Quarterly, 12, 329-340.
- FITZGERALD, L. F; S. SWAN, S ve V.J. MAGLEY (1997). **But was it really sexual harassment?: Legal, behavioral and psychological definitions of the workplace victimization of women, Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment**. W. O'Donohue (editör). Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon, 5-28.
- FITZGERALD, L.F; MAGLEY, V.J; DRASGOW, F ve Waldo, C.R (1999). **Measuring Sexual Harassment in the Military: The sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)**, Military Psychology, 11, (3), 243,264

- GIUFFRE, P ve WILLIAMS, C (1994). **Boundary lines: Labeling sexual harassment in restaurants.** *Gender and Society*, 8, 378-401.
- GRUBER, J.E (1990). **Methodological Problems and Policy Implications in Sexual Harassment Research.** *Population Research and Policy Review*, 26, 447-464
- GRUBER, J.E ve SMITH, M.D (1995). **Women's Responses to Sexual Harassment: A Multivariate Analysis.** *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 543-562
- GUERRIER, Y ve ADIB, A.S (2000). **No We Don't Provide That Service: The Harassment of Hotel Employees by Customers.** *Work, Employment Society*, 14, (4) , 689-705
- HOFFSPIEGEL, L (2002). **Abuse of Power: Sexual Misconduct in the Legal Workplace,** *Sexual Addiction and Compulsivity*, 9, 113-126
<http://www.websters-online-dictionary.org/definition/english/on/online.html>
- HUGHES, K.D ve TADIC, V (1998). **'Something to Deal with': Customer Sexual Harassment and women's Retail Service Work in Canada,** *Gender, Work and Organization*, 5, (4), 207-219
- HUSBANDS, R (1992). **Sexual harassment law in employment: An international perspective,** *International Labour Review*, 131, (6), 535-559
- KAUPPINEN-TOROPAINEN, K. ve GRUBER, J.E (1993). **Antecedents and outcomes of woman-unfriendly experiences: A study of Scandinavian, former Soviet, and American women.** *Psychology of Women Quarterly*, 17, 431-56.
- LIVINGSTON, J.A (1982). **Responses to sexual harassment on the job: Legal, organizational and individual actions,** *Journal of Social Issues*, 38, (4), 5-22.
- LOY, P.H ve STEWART, L.P (1984). **The extent and effects of the sexual harassment of working women.** *Sociological Focus*, 17, (1), 31-43
- MARIN, A. J ve GUADAGNO, R (1999). **Perceptions of sexual harassment victims as a functioning of labeling and reporting.** *Sex Roles*, 41, 921-940.
- MECCA, S.J ve RUBIN L.J (1999). **Definitional Research on African American Student and Sexual Harassment.** *Psychology of Women Quarterly*, 23, 813-817
- POWEL, G.N (1983). **Definition of Sexual Harassment and Sexual Attention Experienced.** *The Journal of Psycholgy*, 113, 113-117
- Resmi Gazete**, sayı 256111, 12 Ekim 2004
- ROBBINS, I; BENDER M. P ve FINNISH, S.J (1997). **Sexual Harassment in Nursing.** *Journal of Advanced Nursing*, 25, 163-169
- ROMITO, P; BALLARD, T ve MATON N. (2004). **Sexual Harassment among Female Personnel in an Italian Hospital: Frequency and Correlates.** *Violance Against Women*, 10, (4), 386-417
- SCHNEIDER, K.T; SWAN, S ve FITZGERALD, L. F (1997). **Job related and psychology-cal effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organization.** *Journal of Applied Psychology*, 82, (3), 401-15.
- THACKER, R.A. ve GOHMAN S.F (1996). **Emotional and psychological consequences of sexual harassment: A descriptive stud.** *Journal of Psychology*, 130, (4), 429-46.
- WALLIS, T.J (2000). **Sexual Harassment on the Job.** *Career World*, 28, (5), 16