



İŞYERİNDE YAŞANAN ROMANTİK İLİŞKİLERE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN TUTUMU: HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Agâh Sinan ÜNSAR¹ Onur ÇETİN² Banu MANKİN³ Ayten KIRAN⁴

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, hizmet sektöründe işgörenlerin işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlarının belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini kolayda örnekleme yolu ile Edirne’de ve Kırklareli’de hizmet sektöründe işgören 291 kişi oluşturmaktadır. Elde edilen anketler içinde kullanılabilir anket sayısı 161 adettir. Elde edilen veriler SPSS 23. Paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ait maddeler ve eşin çalışma durumu, yetişme çağında bulunulan yer gibi maddeler yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili dokuz adet Likert tipinde maddeden oluşan aralıklı ölçek yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin genel olarak onaylandığı, desteklendiği söylenemez. Bununla birlikte işyerinde romantik ilişkileri engellemeye, sabote etmeye, önlemeye dönük tutumların olmadığı da görülmektedir. Dolayısı ile genel olarak katılımcılar romantik ilişkileri onaylamamaktadırlar ama müdahale de etmemektedirler.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde romantik ilişkiler, hizmet sektörü, tutum, algılanan güdüler, davranış değişiklikleri

THE ATTITUDE OF THIRD PARTIES IN ROMANTIC RELATIONSHIPS IN THE WORKPLACE: A STUDY ON THE SERVICE SECTOR

ABSTRACT

The aim of this study is to determine attitudes of employees in the service sector to romantic relationships in the workplace. The universe of the research consist of 261 individuals who were obtained through easy sampling method from service sectors in Edirne and Kırklareli cities. The number of available surveys among the obtained ones is 161. The obtained data were analyzed with SPSS 23 package program. A questionnaire form was used as data collection tool in research. The questionnaire form consists of two parts. The first section is about clauses such as demographic characteristics, working status of spouses and place where the person grew. In the second part of the questionnaire, there is an intermittent scale consisting of nine Likert type clauses related to romantic relationships in the workplace. According to the results of the research, it can be said that romantic relations in the workplace are not generally endorsed and supported. However, it seems that there are no attitudes to prevent and sabotage or to inhibit the romantic relationships in the workplace. So, in general, participants do not approve romantic relationships, but also they do not intervene.

Key Words: The romantic relationships in the workplace, the service sector, attitude, perceived motivations, behavioral changes

¹ Prof. Dr. Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sinanunsar@trakya.edu.tr .

² Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, onurcetin@trakya.edu.tr

³ Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

⁴ Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



1. İşyerinde Romantik Kavramı

İşyeri, birlikte işgören insanların benzer geçmişlere, yeteneklere ve isteklere sahip olmaya eğilimli olduklarından dolayı, romantik ilişkilerin oluşturulması için mantıklı bir yer olarak görülmektedir (Karl ve Sutton, 2000: 429).

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

Ömürüş ve Ehtiyar’a göre ise; işyerinde romantik ilişkiler, “aynı işletmede işgören, karşılıklı fiziksel çekimle başlayan ve diğer çalışma arkadaşları ya da üstler tarafından da aralarındaki cinsel-romantik ilginin gözlenebildiği iki kişi (işgören-işgören, işgören-yönetici, yönetici-yönetici) arasındaki romantik ilişki” olarak tanımlanmaktadır (Ömürüş ve diğerleri, 2008: 22). İşyerinde romantizm iki biçimde ortaya çıkmaktadır. İlki, eşit pozisyondaki kişiler arasında yaşanmakta olan yatay romantizmdir. İkincisi ise, farklı örgütsel pozisyonlarda bulunan kişiler arasında yaşanmakta olan hiyerarşik romantizmdir (Pierce ve diğerleri, 1997: 198). Söz konusu bu iki durum da hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında kadın ve erkek üzerinde etkisini göstermektedir (Dolmacı ve Türeli, 2012: 1). Aynı yerde çalışan bireyler bekâr veya evli olarak duygusal ilişkiye yönelebilmektedirler. Bu ilişki unvan olarak eşit ya da ast-üst düzeyinde olabilmektedir. (Schaefer ve diğerleri, 2001: 4).

Örgütsel ortamlarda romantik ilişkiler, yönetim ve örgütsel davranış araştırmacıları için göz önünde bulundurulmuş ilişki türlerinin ilk basamaklarında yer almaktadır. Örgütsel davranış ilişkileri düzenli olarak geneli iki veya daha fazla bireyler arasındaki, liderler-astlar ve çalışma grubu üyeleri arasında oluşmaktadır. Bu tür ilişkinin ortak yönü, örgütsel yönde kabul edilmesi ve alt düzey çalışanların performansını arttırmak, gelecek örgütsel roller için bireysel gelişimi sağlamak, grup içi problem çözme ve karar almada yaratıcılığı teşvik etmek gibi örgütsel hedeflere yönelik amaçların bulunmasıdır (Powell ve Foley, 1998: 424-425).

İşyeri romantizmini etkileyen birçok faktör mevcuttur. İşletmelerde, kadın işgören sayısındaki artış, uzun çalışma saatleri ve farklı cinsiyetlerin bir arada olduğu takım çalışmaları, ortalama evlilik yaşının yükselmiş olması, boşanma oranlarında meydana gelen artış ve hiç evlilik yapmamış kişi sayısının artış göstermesi gibi sebepler işletme içerisinde bekâr işgören sayısının artış göstermesine neden olmaktadır. Bu da uzun çalışma saatleri süresince aynı ortamda olan karşı cins bireylerin aralarındaki etkileşimi artırmaktadır. İki işgören arasında olan bu etkileşimin başlayıp başlamayacağı işletmenin, işyeri romantizmine uygun ortam hazırlayıp hazırlamadığına, işyerinin kültürüne ve işgörenlerin kendilerine tanınmış olan iş özerkliğinin derecesine bağlıdır (Kömürücü, 2011: 4-5).

İşyerinde romantik ilişkilerin oluşmasında, diğer işgörenlerin tutumları da etkili olmakta, bu değişken tutumların hayata geçirilmesiyle ise ilişki içerisinde olan işgörenlerin de



etkilenmesi beklenmektedir. Bu tutumlardan en önemlisi sorgulama ve meraktır. Yaşanan bu romantik ilişkinin diğer işgörenler tarafından fark edildiği zaman, işgörenler bu ilişkiyi değerlendirmek ve yaşanan bu ilişkinin kendilerinde nasıl bir etki yaratacağını merak ettikleri için bu ilişki hakkında bilgi sahibi olmak isteyeceklerdir. Bu ilişki hakkında özellikle üç konu hakkında bilgi edinmek isteyeceklerdir. Bunlardan ilki, ilişki yaşayan kişilerin medeni hali, işyerindeki mevkileri gibi kişisel özellikleri, ikinci merak edilen konu ise, bu ilişkinin başlamasına sebep olan güdülerin neler olduğu, bir diğer konu ise, ilişki başladıktan sonra ilişki içerisinde olan işgörenlerin iş performansında bir değişiklik meydana gelip gelmediğidir (Solmuş, 2004: 4).

2. Romantik İlişkilerde Algılanan Bireysel Güdüler

Quinn'e göre işyerinde kişilerin birbirleriyle romantik ilişkiye girmenin üç ayrı güdüselle boyutu bulunmaktadır (Solmuş, 2004: 17):

Tablo 1: İşyerinde Romantik İlişkiye Yönelmedeki Güdüler

İş Güdüsü	Ego Güdüsü	Aşk Güdüsü
Terfi	Heyecan	Samimiyet
İş Güvenliği	Ego Memnuniyeti	Arkadaşlık
Artan Güç	Macera	Eşlik Durumu(evli olma)
Finansal Ödüller	Cinsel Deneyim	
Daha Kolay İş		
İş Yeterliliği		

Kaynak: (Quinn, 1977: 35).

- **İş güdüsü**, ilişki aracılığıyla işletme içinde güç kazanma ya da kişilerin lehine olabilecek bazı kazanımları elde etme isteğini ifade etmektedir.
- **Ego güdüsü**, benlik tatmini ve heyecan duyma isteğini ifade etmektedir.
- **Aşk güdüsü** ise tamamen gerçek ve sadakatli bir romantik ilişki kurma uzun vadeli arkadaşça beraberlik, eş bulma amacını yansıtmaktadır.

3. İşyerinde Romantik İlişki Türleri

İşyerinde işgören her iki bireyin iş, ego ve aşk güdülerinin arasındaki ilişkiye bağlı olarak farklı işyerinde romantik ilişki türleri meydana gelmektedir. Bu üç güdünün farklı birleşimleri sonucundaysa birbirinden farklı dokuz ilişki türü ortaya çıkmaktadır. Fakat en yaygın olan dört ilişki türü şunlardır; birincisi her iki tarafın da karşılıklı aşk güdüsüne sahip olmasıyla ortaya çıkan “gerçek aşk”; ikincisi her iki tarafın da ego güdüsüne sahip olmasıyla ortaya çıkan “eğlence ilişkisi”; üçüncüsü her iki tarafın iş güdüsüne sahip olmasıyla ortaya çıkan “iki taraflı kullanıcı ilişki” ve son olarak da kişilerden birinin iş güdüsüne diğer tarafın ise ego güdüsüne sahip olmasıyla ortaya çıkan “faydacı ilişki” olmaktadır (Powel ve diğerleri, 2003:169-170).



- **Gerçek Aşk İlişkisi:** Bu tip ilişki içinde olan kişiler samimiyetini yansıtmaya çalışmakta, yakın duygu etkileşimine ve uzun süreli arkadaşlık isteğine sahip, tutkulu aşktan daha kontrollü ve duruma göre değişen ilişki türü olmaktadır. Bunun asıl nedeni ise kişilerin ego güdüsüne minimum seviyede sahip olmasındandır (Quinn, 1977: 35).
- **Eğlence İlişkisi:** Eğlence ilişkisi, bireylerin karşılıklı olarak yalnızca ego tatmini, kısa süreli duygusal ve cinsel ilişki arzu eden basit güdüsel yapılar olarak tanımlanmaktadır. Bu ilişkiye yüksek statüde çalışan erkekler ve terfi etmek isteyen alt statüde çalışan kadınların girdiği görülmektedir (Ömüriş, 2007: 32). Eğlence ilişkisi, bireylerin karşılıklı olarak aşırı heyecan arzusuyla oluşan ve bu süre içerisinde geçici olması beklenen Sternberg' in (1986: 124) çılgınca aşk kuramıyla benzerlik göstermektedir.
- **Faydacıl İlişki:** Örgütteki bir üyenin değerine göre daha fazla yarar sağladığı bir durum olarak değerlendirilebilir (Morrison ve Nolan, 2007: 36). Faydacıl ilişki, ikiye ayrılmaktadır; kadın baskın faydacıl ilişki ya da erkek baskın faydacıl ilişkidir. Çok yüksek iş güdüsü ve ego güdüsü ortalamasının üstünde olan kadın ile sadece ego güdüsüne sahip olan erkeğin oluşturmuş olduğu ilişki türü kadın baskın faydacıl ilişki türüdür. Erkek baskın faydacıl ilişki ise, iş ve aşk güdüsünün her ikisi de ortalamasının üstünde olan kadın ile yüksek iş güdüsü ve egonun her ikisi de ortalamasının üstünde olan erkeğin oluşturmuş olduğu oldukça nadir görülen bir ilişki türüdür. Erkek baskın faydacıl ilişki ile kadın baskın faydacıl ilişki karşılaştırılacak olursa, daha çok erkeğin örgütsel gücünün aşırı olduğu ilişki erkek, kadın baskın faydacıl ilişkide ise daha çok kadının örgütsel gücünün yüksek olduğu görülmektedir (Ömüriş, 2007: 32).
- **İki Taraflı Kullanıcı İlişki:** Karşılıklı kullanım ilişkisinde bireylerin her ikisinde de iş güdüsü yüksek oranda bulunmaktadır (Ömüriş, 2007: 32).

4. Romantik İlişkinin Görünürlüğü

Görünürlük, ilişki içinde olan kişilerin birbirlerine karşı gerçekleştirmiş oldukları tavır ve davranışlarının diğer iş arkadaşları tarafından fark edilmesidir. Genel olarak değerlendirildiğinde ilişkiyi yaşayan taraflar ilişkinin iş arkadaşları tarafından bilinmesini istemezler, bundan dolayı da ilişkilerini diğer arkadaşlarından gizlemeye çalışırlar. Bunun gerekçelerinden en önemlisi çalışma ortamında romantik ilişki yaşayan taraflara karşı oluşturulan örtük veya açık kuralların olmasıdır. İlişkinin öğrenilmesi durumunda, taraflardan birinin işini kaybetme durumuyla karşı karşıya kalması olasılığı, bireylerin ilişkisini gizlemelerine neden olmaktadır. Bir diğer sebebi ise, tarafların ilişkilerinin öğrenilmesi durumunda ortaya çıkacak dedikodun engellenmek istenmesidir. Oysa iş arkadaşları tarafların davranışlarında meydana gelen küçük davranış değişikliklerini fark edip, taraflar arasında bir ilişki olduğunu anlamakta, ancak kişilerin itirafını beklememektedirler. Bu kısır döngü genellikle bu şekilde gerçekleşmekte ve her iki taraf da bilmiyormuş gibi davranmaya devam etmektedir (Quinn, 1977: 37-38).



4.1. Taraflardaki Davranış Değişimleri

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiyi ortaya çıkaran en önemli etken kişilerin davranışlarında meydana gelen değişimlerdir (Solmuş, 2001: 23). İlişki yaşayan taraflar arasında daha fazla sohbet etme, birlikte yemek yeme, daha çok vakit geçirme, iş seyahatlerine birlikte gitme vb. gibi davranışlar görülür. Bunların dışında taraflarda olumlu, olumsuz ve yetki davranışlarında değişiklikler ortaya çıkmaktadır (Quinn, 1977: 39).

Olumlu değişimler şu şekilde gözlemlenmektedir; işyerinde daha aktif ve verimli olma, yetki ve sorumlularının bilincinde olup, zamanında ve etkin bir biçimde yerine getirme, iş arkadaşları ile daha iyi geçinebilme ve buna bağlı olarak uyumlu çalışmadır. Olumsuz değişimler ise, işgörenlerin üstlere karşı saygısını kaybetmesi, aklının genellikle ilişkisiyle meşgul olması, toplantılara gecikmesi, partnerinin yanlışlarını örtbas etmesi, iş giriş-çıkış saatlerine uymaması şeklinde görülmektedir. Yetki değişimleri ise daha çok ast-üst ilişkisi olan kişiler arasında yaşanan partnerine ayrımcılık tanıma, partnerine daha fazla güç fırsatı sunma, partnerinin terfi etmesini sağlama biçiminde görülmektedir (Quinn, 1977: 39).

4.2. Tepkiler

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler, bazı durumlarda bulunulan ortamda farklılıklara olumsuzluklara sebep olmakta, bu sebeple de ilişki yaşayan taraflar dışında kalan bireylerin tepki göstermelerine yol açmaktadır. Bu tepkiler bulunulan konuma, statüye göre de değişiklik göstermektedir. Örneğin; iş arkadaşları, ilişkiyi yaşayan her iki kişinin üst pozisyonda buldukları durumda yaşanan romantik ilişkilere daha olumlu bakarken, kadının üst düzey pozisyonda erkeğin ise alt düzey pozisyonda bulunduğu durumda ise yaşanan ilişkiye olumsuz bakmaktadır (Devine ve diğerleri, 1990: 336).

Bu çalışmada da; işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik, üçüncü kişilerin tutum ve davranışları araştırılmış ve bu kapsamda kişilerin tutum ve davranışlarının hangi belirleyici demografik özelliklerde değişim gösterdiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

5. İşyerinde Romantik İlişkilere Karşı Tutumlar

İşyerindeki romantik ilişkilere, işgörenlerin katılımlarıyla ilgili yönetim ve işgörenlerin inanç ve değerleri bu tür ilişkilere bir etki olarak görülebilmektedir. Örneğin, bir işgörenin işyerindeki çekime karşı tutumu, işyerindeki çekim hisleriyle nasıl başa çıkacağını ve bunları nasıl tartışacağını belirler. Hatta romantik ilişkilere yönelik işgörenlerin tutumları, bu tür ilişkilerle ilgili, yönetimin tutumları tarafından etkilenebilir. Yönetimin günlük faaliyetlerle başa çıkma şekli işyerindeki romantik ilişkilerin seviyesini belirler. İşyerinde flört etmeye yönelik tutumlar, işyerinde romantik ilişkilerin oluşmasını etkilemektedir (Pierce ve diğerleri, 1996: 15).

Powel (1986), işyerinde yaşanan romantik ilişkilere karşı işgörenlerin tutumları, bu tür ilişkilerin başlatılmasında önemli bir belirleyici olabileceğinden dolayı, işyerinde romantik ilişkilerle ilgili işgörenlerin tutumlarını incelediği bir araştırmasında, işyeri romantizminin, işgörenler arasında daha etkili bir iletişim olması ya da daha pozitif bir çalışma ortamı oluşturması, ast-üst ilişkilerini, işgören-işgören ilişkilerine göre daha problemliliği olduğu, verimliliği olumsuz etkilemediği sürece işyeri romantizminin daha pozitif algılandığı,



kadınların erkeklere göre işyerinde aşka daha olumsuz baktıkları sonuçlarına ulaşmıştır (Akt. Ömüriş, 2007: 29).

İşgörenin çalışma ortamında romantik ilişkiye olan tutumunun bu tür ilişki içinde bulunup bulunmayacağını varsayarak, olumsuz tutum içerisinde olan bir kişinin kendini arzulanan bir işyeri romantizmi ilişkisi içinde yer almasını önleyeceği öne sürülebilmektedir. Bu tür olumsuz tutumlar, dinsel yetiştirilme tarzı, mali güvenliği delme zorunluluğu korkusu, birinin potansiyel cinsel taciz yaptırımlarına olan kaygısı ve bağlılık düşünceleri gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Tarafların medeni durumu ve var olan romantik ilişkilerden hissettikleri doyum oranı gibi diğer faktörlerle birlikte bu faktörler işyerindeki romantik ilişkiye katılımını onaylamayan unsurlar olarak görülebilmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996: 15).

6. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın amacı, hizmet sektöründe çalışanların işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlarının belirlenmesidir. Çalışmanın alt amaçları ise tutumlarla ilgili kullanılan ölçeğin alt boyutlarının test edilmesi ve bu tutumların hangi demografik özelliklere göre farklılaştığının analiz edilmesidir. Araştırmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır.

Araştırmanın ana kütesini hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yolu ile Edirne’de ve Kırklareli’nde hizmet sektöründe çalışan 291 kişiye 2016 yılının Şubat, Mart ve Nisan aylarında anket uygulanmıştır. Elde edilen anketler içinde kullanılabilir anket sayısı 161 adettir. Elde edilen veriler SPSS 23. Paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ait maddeler ve eşin çalışma durumu yetişme çağında bulunulan yer gibi maddeler yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili dokuz adet Likert tipinde maddeden oluşan aralıklı ölçek yer almaktadır. Ölçek daha önce Ömüriş (2007) tarafından kullanılmıştır ve kullanıldığı hali ile aynen alınmıştır.

Araştırma amaçları doğrultusunda işyerindeki romantik ilişkiler ile ilgili tutumların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, eşin çalışma durumu ve yaşanılan yere göre farklılaşp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Bunun için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında cinsiyete göre bir farklılık vardır.

H₂: İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında yaşa göre bir farklılık vardır.

H₃: İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında eğitim düzeyine göre bir farklılık vardır.

H₄: İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında gelir düzeyine göre bir farklılık vardır.



H₅: İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında eşin çalışma durumuna göre bir farklılık vardır.

H₆: İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında yaşanan yere göre bir farklılık vardır.

Tüm hipotezler için H₀ hipotezleri fark yoktur şeklindedir.

6.1. Bulgular

Elde edilen 161 adet anket formu ile ilgili öncelikle demografik değişkenler analiz edilmiştir.

Demografik Özellikler

Demografik değişkenler Tablo 1.'de görülmektedir. Tablo 1.'de görüldüğü gibi katılımcıların kadın erkek oranı hemen hemen aynıdır. Katılımcıların belirleyici özelliklerine bakılacak olursa katılımcıların yarısından çoğunun 21-30 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından çoğunun bekâr olduğu görülmektedir. Evli olan katılımcıların ise çoğunun eşleri çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından çoğunun üniversite mezunu iken, anne ve babalarında üniversite mezunu olma oranı ise çok düşüktür ve yaklaşık %5'ler seviyesindedir. Katılımcıların yarısının gelir düzeyi 1000-2000 TL aralığındadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

CİNSİYET	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
KADIN	79	49,1	49,1
ERKEK	82	50,9	100,0
Toplam	161	100,0	
YAŞ	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
15-20	9	5,6	5,6
21-30	101	62,7	68,3
31-40	31	19,3	87,6
41-50	17	10,6	98,1
51 VE ÜZERİ	3	1,9	100,0
Toplam	161	100,0	
MEDENİ DURUM	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
BEKAR	95	59,0	59,0
EVLİ	66	41,0	100,0
Toplam	161	100,0	



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 70 Kasım- Aralık 2018

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



EŞİN ÇALIŞMA DURUMU	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
ÇALIŞIYOR	44	67,0	67,0
ÇALIŞMIYOR	22	33,0	100,0
Toplam	66	100,0	
EĞİTİM DÜZEYİ	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
İLÖĞRETİM	17	10,6	10,6
LİSE	47	29,2	39,8
ÖNLİSANS	22	13,7	53,4
LİSANS	68	42,2	95,7
YÜKSEK LİSANS	7	4,3	100,0
Toplam	161	100,0	
ANNE EĞİTİM DÜZEYİ	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
YOK	4	2,5	2,5
İLKÖĞRETİM	103	64,0	66,5
LİSE	44	27,3	93,8
ÖNLİSANS	3	1,9	95,7
LİSANS	7	4,3	100,0
Toplam	161	100,0	
BABA EĞİTİM DÜZEYİ	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
YOK	3	1,9	1,9
İLKÖĞRETİM	88	54,7	56,5
LİSE	49	30,4	87,0
ÖNLİSANS	12	7,5	94,4
LİSANS	9	5,6	100,0
Toplam	161	100,0	
GELİR	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
0-1000	3	1,9	1,9
1001-2000	82	50,9	52,8
2001-3000	36	22,4	75,2
3001-4000	31	19,3	94,4
4001-5000	9	5,6	100,0



Toplam	161	100,0	
YAŞADIĞI YER	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
KÖY	23	14,3	14,3
BELDE/BUCAK	7	4,3	18,6
İLÇE	41	25,5	44,1
İL	48	29,8	73,9
BÜYÜKŞEHİR	42	26,1	100,0
Toplam	161	100,0	
KARDEŞ SAYISI	Frekans	Frekans (%)	Frekans Kümülatif (%)
TEK ÇOCUK	17	10,6	10,6
2	52	32,3	42,9
3	41	25,5	68,3
4	24	14,9	83,2
5 VE ÜZERİ	27	16,8	100,0
Toplam	161	100,0	

6.2. Ölçek Maddelerinin Analizi

Ölçek maddelerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2.'de görülmektedir.

Tablo 3. Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min	Mak	Ortalama	Standart Sapma
1. İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım.	161	1	5	2,77	1,384
2. İşyerinde romantik ilişki yaşayanları savunurum ve onlara destek olurum.	161	1	5	2,60	1,357
3. İlişkileri hakkında onlara önerilerde bulunurum.	161	1	5	2,55	1,234
4. İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri Yöneticime şikâyetinde bulunurum.	161	1	5	1,77	1,062
5. Romantik ilişkiye giren her iki tarafla ya da taraflardan biriyle ne yapılması gerektiği hakkında tartışırım.	161	1	5	2,28	1,152
6. Onları ilişkileri konusunda engellemeye çalışırım.	161	1	5	1,65	1,020
7. Onlar yüzünden bulunduğum ortamdan uzaklaşırım, aynı ortamda bulunmak beni rahatsız eder	161	1	5	1,89	1,138



8. İşlerini sabote etmeye çalışırım.	161	1	5	1,52	,923
9. Onları dışlarım, örgütün ve takımın dışında tutmaya çalışırım.	161	1	5	1,62	1,042

Daha önce yapılan çalışmada ölçeğin iki boyuttan oluştuğu gözlemlenmiştir (Ömüriş, 2007). Mevcut çalışmada da ölçeğin yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile incelenmiştir. Verinin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olup olmadığı için bir takım ön analizler gerçekleştirilmiştir. Bunlar örneklem yeterliliğinin ölçütü olan KMO değeri ve Barlett's test istatistiğidir. Her ikisi de verinin AFA için uygun olup olmadığının göstergesidir. Yapılan analizde KMO değeri, 0,747 ile uygun aralıkta çıkmıştır, Barlett's testinin anlamlılık düzeyi de %5'in altındadır ($p=0,000$), dolayısı ile verinin AFA için uygun olduğu söylenebilir (Durmuş ve diğerleri, 2011: 79).

Varimax Rotasyonuna tabi tutulmuş AFA çözümü sonucunda ortaya çıkan iki adet faktör toplam değişkenliğin % 61'ini açıklamaktadır. Bu sosyal bilimlerdeki çalışmalar için kabul edilebilir bir değerdir. Çalışmadaki örnek büyüklüğü için 0,4 ve altındaki faktör yükleri istatistiksel olarak anlamsız olduğundan bu faktör yükleri Tablo 3.'te yer almamaktadır (Hair ve diğerleri, 2014: 115). Çalışmada elde edilen iki adet faktörün her biri için Cronbach's α yöntemi ile güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3.'de görüldüğü gibi güvenilirlik analizi sonuçları 0,7'den büyüktür ve bu değerler elde edilen iki faktörün her birinin maddelerinden oluşacak bir ölçeğin güvenilir kabul edileceğini belirtmektedir.

Tablo 4. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Başa Çıkma	Onaylama
R1		0,76
R2		0,82
R3		0,85
R4	0,72	
R5		0,57
R6	0,85	
R7	0,57	
R8	0,75	
R9	0,72	
Açıklanan Varyans	33,30	27,70
Cronbach's α	0,77	0,79

Buna göre ilk faktör 1,2,3,5 numaralı maddeleri içermektedir ve bu maddeler romantik ilişkileri onaylamaya dönük maddelerdir. İkinci faktör ise işyerinde romantik ilişkileri onaylamayıp daha çok bu ilişkileri önlemeye bu ilişkiler ile başa çıkmaya dönük olan



4,6,7,8,9 numaralı maddeleri içermektedir. Faktör yapısı ölçeğin alınmış olduğu Ömürüş'in (2007) çalışması ile aynıdır. Böylece ölçeğin yapı geçerliliği de test edilmiştir. Faktörler Ömürüş'in (2007) adlandırdığı şekilde "Başa Çıkma" ve "Onaylama" olarak adlandırılmıştır.

6.3. Hipotezlerin Testi

İşyerinde romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar, AFA ile oluşturulan faktörler üzerinden analiz edilmiştir. Analizde AFA'dan elde edilen faktörlerin regresyon skorları kullanılabildiği gibi faktöre ait maddelerin ortalaması da faktörün temsilcisi olan yeni bir değişken gibi düşünülebilir. Burada faktöre ait maddelerin ortalaması alınarak faktörleri temsil eden yeni değişkenler oluşturulmuştur.

Hipotezlerin testine geçmeden önce faktörlerin tanımlayıcı istatistikleri incelenmiştir (Tablo 4). Tablo 4.'de görüldüğü gibi onaylama ile ilgili maddelere katılma düzeyi orta noktaya yakın ama orta noktanın altındadır. Onaylamama, başa çıkma faktörünün skoru ise onaylama faktörünün skorundan daha düşüktür.

Tablo 5. Faktörlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min	Mak	Ortalama	Std. Sapma
FONAY	161	1,00	5,00	2,5512	,98469
FBAŞAÇIK	161	1,00	5,00	1,6919	,77039

Hipotezlerin incelenmesine geçilerek önce işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumların kadınlar ve erkekler açısından farklı olup olmadığı (H_1) incelenmiştir. Tablo 5.'de faktörlerin cinsiyete göre skorları görülmektedir.

Tablo 6. Faktörlerin Cinsiyete Göre İstatistikleri

CİNSİYET		N	Ortalama	Std.Sapma
FONAY	KADIN	79	2,570	0,993
	ERKEK	82	2,534	0,983
FBAŞAÇIK	KADIN	79	1,701	0,825
	ERKEK	82	1,683	0,719

H_1 parametrik olmayan bir test olan Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Hem onaylama faktörü için ($p=0,881$) hem de başa çıkma faktörü için ($p=0,862$) H_0 hipotezi red edilemez. Onaylama ve başa çıkma ile ilgili tutumlar kadın ve erkekler için istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili tutumlar arasında cinsiyete göre bir farklılık vardır.



Sorasında faktörlere ait skorların yaş değişkenine göre farklı gruplarda yer alan katılımcılar tarafından farklı değerlendirilip değerlendirilmediği incelenmiştir (H₂). Tablo 6.'da Faktörlerin farklı yaş grupları için tanımlayıcı istatistikleri görülmektedir.

Tablo 7. Faktörlerin Yaş Grubuna Göre İstatistikleri

		N	Ortalama	Std.Sapma
FONAY	15-20	9	2,42	0,89
	21-30	101	2,65	0,98
	31-40	31	2,64	1,05
	41-50	17	2,09	0,78
	51 VE ÜZERİ	3	1,42	0,38
FBAŞAÇIK	15-20	9	1,33	0,33
	21-30	101	1,59	0,73
	31-40	31	1,72	0,76
	41-50	17	2,35	0,93
	51 VE ÜZERİ	3	2,00	0,20

H₂ parametrik olmayan bir test olan Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Hem onaylama faktörü için (p=0,049) hem de başa çıkma faktörü için (p=0,02) Ho hipotezi red edilmiştir. Onaylama ve başa çıkma ile ilgili tutumlar farklı yaş grupları için istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Faktörlere ait skorların eğitim değişkenine göre farklı gruplarda yer alan katılımcılar tarafından farklı değerlendirilip değerlendirilmediği incelenmiştir (H₃). Tablo 7.'de Faktörlerin farklı eğitim düzeyi grupları için tanımlayıcı istatistikleri görülmektedir.

Tablo 8. Faktörlerin Eğitim Düzeyine Göre İstatistikleri

		N	Ortalama	Std.Sapma
FONAY	İLÖĞRETİM	17	1,72	0,88
	LİSE	47	2,29	0,87
	ÖNLİSANS	22	2,70	1,02
	LİSANS	68	2,83	0,95
	YÜKSEK LİSANS	7	3,14	0,57
FBAŞAÇIK	İLÖĞRETİM	17	1,79	0,65
	LİSE	47	1,86	0,82
	ÖNLİSANS	22	1,87	1,08
	LİSANS	68	1,51	0,60
	YÜKSEK	7	1,51	0,80



	LİSANS			
--	--------	--	--	--

H3 parametrik olmayan bir test olan Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Onaylama faktörü için ($p=0,00$) red edilirken, başa çıkma faktörü için ($p=0,079$) H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Onaylama ile ilgili tutumlar farklı eğitim grupları için istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterirken, başa çıkma ile ilgili tutumlar farklı eğitim grupları için istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Faktörlere ait skorların gelir değişkenine göre farklı gruplarda yer alan katılımcılar tarafından farklı değerlendirilip değerlendirilmediği incelenmiştir (H_4). Tablo 8.'de Faktörlerin farklı gelir düzeyi grupları için tanımlayıcı istatistikleri görülmektedir.

Tablo 9. Faktörlerin Gelir Düzeyine Göre İstatistikleri

		N	Ortalama	Std.Sapma
FONAY				1,00
	1001-2000	82	2,34	0,98
	2001-3000	36	2,64	0,95
	3001-4000	31	2,94	0,95
	4001-5000	9	2,97	0,80
FBAŞAÇIK	0-1000	3	1,47	0,50
	1001-2000	82	1,69	0,63
	2001-3000	36	1,80	0,99
	3001-4000	31	1,60	0,89
	4001-5000	9	1,69	0,63

H_4 parametrik olmayan bir test olan Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Onaylama faktörü için ($p=0,02$) red edilirken, başa çıkma faktörü için ($p=0,52$) H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Onaylama ile ilgili tutumlar farklı gelir grupları için istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterirken, başa çıkma ile ilgili tutumlar farklı gelir grupları için istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Faktörlere ait skorların eşin çalışma durumu değişkenine göre farklı gruplarda yer alan katılımcılar tarafından farklı değerlendirilip değerlendirilmediği incelenmiştir (H_5). Tablo



8.'de Faktörlerin eşin çalışma durumuna göre farklı gruplar için tanımlayıcı istatistikleri görülmektedir.

Tablo 10. Faktörlerin Eşin Çalışma Durumuna Göre İstatistikleri

		N	Mean	Std. Deviation
FONAY	ÇALIŞIYOR	45	2,47	1,05
	ÇALIŞMIYOR	22	2,28	0,96
FBAŞAÇIK	ÇALIŞIYOR	45	1,86	1,01
	ÇALIŞMIYOR	22	1,89	0,67

H₄ parametrik olmayan bir test olan Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Hem onaylama faktörü için (p=0,57) hem de başa çıkma faktörü için (p=0,35) Ho hipotezi red edilemez. Eşinin çalışma durumuna göre farklı gruplarda yer alan katılımcıların onaylama ve başa çıkma ile ilgili tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Faktörlere ait skorların yaşanan yer değişkenine göre farklı gruplarda yer alan katılımcılar tarafından farklı değerlendirilip değerlendirilmediği incelenmiştir (H₆).

H₆ parametrik olmayan bir test olan Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Hem onaylama faktörü için (p=0,15) hem de başa çıkma faktörü için (p=0,10) Ho hipotezi red edilemez. Onaylama ve başa çıkma ile ilgili tutumlar büyüme yerine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

SONUÇ

Yapılan araştırma, çalışma ortamında yaşanan romantik ilişkilerin hassas olması sebebiyle üçüncü kişilerin bu ilişkiye karşı tutumlarının ölçülmesi ve bu konu üzerinde sınırlı sayıda çalışma yapılması nedeniyle önem taşımaktadır.

Çalışmada öncelikle ölçek, güvenilirlik ve geçerlilik yönünden incelenmiştir. Ölçeğin faktör yapısı önceki çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile uyumludur ve işyerindeki romantik ilişkileri onaylama ve bu ilişkiler ile başa çıkma şeklinde iki adet faktör belirlenmiştir (Ömüriş, 2007). Araştırmada elde edilen bulgulara göre işyerinde romantik ilişkilerin genel olarak onaylandığı, fakat desteklenmediği söylenebilir. Bununla birlikte işyerinde romantik ilişkileri engellemeye, sabote etmeye ve önlemeye dönük tutumlar olmadığı da belirlenmiştir. Genel olarak katılımcılar romantik ilişkileri onaylamamaktadırlar ama müdahalede de etmemektedirler. Onaylama ve başa çıkma ile ilgili tutumlar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Farklı eğitim seviyesi grupları ve farklı gelir gruplarının değerlendirmelerinin onaylama faktörü için farklılaştığı, başa çıkma faktörü için ise farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. Eşin çalışıp çalışmamasına göre farklı gruplarda yer alan katılımcıların ise her iki faktör için de tutumlarının farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.



KAYNAKÇA

Devine I. and Markiewicz, D., “Cross-Sex Relationships at Work and the Impact of Gender Stereotypes”, *Fournal of Business Ethics*, Cilt: 9, Sayı: 333, 1990.

Durmuş, B.; Yurtkoru, E. ve Çinko, M., *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.

Dolmacı, N. ve Şalvarcı Türel, N., “Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:33, 2012.

Hair, J.; Black, W.; Babin, B.; Anderson, R. ve Tatham, R., *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*, 2014.

Karl, K.A. and Sutton, C.L., “An Examination of the Perceived Fairness of Workplace Romance Policies”, *Journal of Business and Psychology*, Vol: 14, No: 3, 2000.

Kömürcü, S., “Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde Romantizmin Ardılları: Cinsel tacizin Rolü”, *Diss. DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2011.

Morrison, R. and Nolan, T., “Too Much of A Good Thing? Difficulties with Workplace Friendships”, *The University of Auckland Business Review*, Vol: 9, No: 2, 2007.

Ömüriş, E., İşyerinde Romantik İlişkiler: Güdüler, Yönetim Müdahaleleri ve Çalışan Algılamaları Üzerine Bir Araştırma, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Antalya 2007.

Ömüriş, E. ve Ehtiyar, V.R., “Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkiler: Algılanan Güdüler ve Davranış Değişiklikleri Üzerine Bir Araştırma”, *Akdeniz İ. İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 16, 2008.

Pierce, C.A., Byrne, D. and Aguinis, H., “Attraction in Organizations: A Model of Workplace Romance”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 17, 1996.

Pierce, C. and Aguinis, H., “Bridging The Gap Between Romantic Relationships and Sexual Harassment In Organizations”, *Journal of Organizatiol Behavior*, Sayı: 18, 1997.

Powell G.N. and Foley S., “Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational Settings”, *Journal of Management*, Vol: 24, No:3, 1998.

Powell, G. and Graves, L., *Women and Man in Management*, Sage Publications: Thousand Oaks, 3. Baskı, 2003.

Shefer, M. and Tudor, R., “Managing Workplace Romances”, *Sam Advanced Management Journal*, Summer, 2001.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 70 Kasım- Aralık 2018

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Solmuş, T. , “İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Sayı: 6, 2004

Steinberg, J., “A Triangular Theory of Love”, *Psychological Review*, Cilt: 2, Sayı: 93, 1986.

Quinn, R., “Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, Sayı: 22, 1977.