

## Çalışanların İşyerinde LGBTİ+ Romantik İlişkilerine Bakış Açıları

### *Employees' Perspectives on Workplace Romance of LGBTI+*

Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN \*  
Eda HAZARHUN \*\*  
Gizem MÜDÜROĞLU \*\*\*

**Öz:** Bu çalışmanın amacı çalışanların, LGBTİ+ bireylerin işyerinde yaşadıkları romantik ilişkilere bakış açılarını ve kültürel algılarını ortaya koyarak, olası sorunların altını çizmek ve çözüm üretilmesi için farkındalık yaratmaktır. Araştırmanın özgün olan ve literatüre katkı yaptığı nokta; iş yerinde romantizm odağında heteroseksüel bireylerin, LGBTİ+ bireylere olan ayrımcılık içeren algılarının ortaya konmuş olmasıdır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemi tercih edilirken, bu kapsamda Manisa ve İzmir’de hizmet sektöründe çalışan (okul, üniversite, otel, hastane, banka) toplam 25 kişi ile senaryo üzerinden yüz yüze yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Bulgular; örgüt içerisinde heteroseksüel ilişkilere karşı hoşgörülü ve ılımlı bir yaklaşım gösterilirken LGBTİ+ bireylerin ilişkilerine Türk toplumunun kültürel yapısına ters düştüğü gerekçesi ile daha olumsuz bir tavır sergilendiğini işaret etmektedir. Bu çalışmada a) toplumsal cinsiyet kavramına sadece kadın ve erkek tanımlarını dikkate alarak yaklaşılmasının yetersiz olduğuna; b) heteroseksüeller kadar LGBTİ+ çalışanların da gündeme alınarak eşit bir ortamda çalışmalarının mümkün kılınması için çalışmalara ihtiyaç olduğuna dikkat çekilmektedir.

**Anahtar sözcükler:** Çalışanlar, LGBTİ+, Toplumsal Cinsiyet, İşyerinde Romantizm

**Abstract:** This study aims to reveal attitudes and cultural perceptions of straight employees towards “homosexual” relationships, and determine the main problems and raise awareness to provide solutions. The originality of the research is mainly the focus on workplace romance and this research proves that heterosexual employees evaluate LGBTI+ individuals’ romantic relationships distinctively in the workplace. Qualitative research method and structured interview technique based on scenario was applied. Face-to-face interviews with 25 employees working in different corporations (e.g. education institutions -high school, university- hotels, hospitals, banks) in service sector was carried out in two cities; İzmir and Manisa. Gathered data was subjected to descriptive analysis. According to the findings, in organizations, the attitudes towards heterosexual relationships are tolerant and moderate whereas the attitudes towards homosexual relationships are negative on account of the fact that these relationships contradict with the cultural structure of Turkish society. With this study, it is revealed that; a) the gender mainstreaming approach which highlights only the determinations of ‘woman’ and ‘man’ is inadequate, b) therefore, studies with this perspective are essential to raise awareness.

**Keywords:** Employees, LGBTI+, Gender mainstreaming, Workplace Romance

\* Asst. Prof., Antalya Bilim University, School of Business and Social Sciences, Department of Psychology, Antalya. sila.demir@antalya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6121-6046>

\*\* Assoc. Prof., Ankara Medipol University, School of Business and Social Sciences, Department of Psychology, mujde.koca.atabey@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-8782-2960>

\*\*\* Prof., Middle East Technical University, Faculty of Arts and Sciences, Department of Psychology, bengi@metu.edu.tr <https://orcid.org/0000-0002-9050-2818>

## Giriş

Antikçağlardan bugüne kadar her zaman toplumun gündeminde olan eşcinsellik, aynı cinslerin duygusal ve cinsellik yönlü yakınlaşması olarak bilinmektedir. Eşcinsellik olgusuna toplum genelinde önyargı yoğun olmakla birlikte son yıllarda eşcinsel ilişkiler daha çok ifşa edilmekle birlikte sayıca da arttığı ve dolayısıyla da daha çok kanıksandığı gözlemlenmektedir (Bell, Özbilgin, Beauregard & Sürgevil 2011). Örneğin; İngiltere’de yapılan araştırmaya göre 1987 yılında katılımcıların sadece % 11’i eşcinsel ilişkinin yanlış olmadığını belirtirken bu rakam 2012 yılında %47’e, 2016’da ise % 64’e yükselmiştir (LGBT Action Plan 2018).

Toplum içerisinde eşcinsellerin sayısının artmasına ve daha çok kabul görmeye başlamasına rağmen iş yaşamında bu bireyler diğer çalışanlar tarafından azınlık olarak görülme ve birçok zorlukla mücadele etmek zorunda bırakılmaktadır (Özeren 2014). Bu zorluklardan biri de LGBTİ+ bireylerin, iş yaşamında kurduğu romantik ilişkilerin çalışanlar ve örgütler tarafından desteklenmemesi olarak gösterilebilir zira örgütlerde yaygın olarak kabul edilen kalıplaşmış ilişki tarzı heteroseksüel ilişkiler olup (Pierce *et al.* 2000), örgüt içinde eşcinsel ilişkilere karşı daha hoşgörüsüz bir tavır takılmakta ve desteklenmemektedir (Powell & Foley 1998; Griffith & Hebl, 2002; Lickey *et al.* 2009; Horan & Chory 2013; Mckenzie 2018). Araştırmacılar (Çayır 2012; Fasoli vd. 2017) tarafından iş yerinde LGBTİ+ bireylerin genellikle onaylanmadığı ve bu bireylerin işe alım, terfi gibi durumlarda adil olmayan algı, davranış ve tutumla karşı karşıya kaldıkları yönünde bulgular ortaya konulmuş olup, LGBTİ+ bireylerin toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı sıklıkla vurgulanmaktadır (Bora, 2012). Nitekim Öner (2015) de, örgütlerde LGBTİ+ bireylerin ilişkilerini ahlak dışı, sapkın olarak değerlendirildiğini ve iş yerlerinde heteroseksüel ilişkilerin ahlaklı ve normal olarak kabul gördüğünü belirtmektedir.

Amerika’da gerçekleştirilen araştırmalar da LGBTİ+ bireylerin çalıştıkları örgütlerde cinsel yönelimlerinden dolayı ayrımcılığa uğradığını göstermektedir (Croteau 1996; Badgett *et al.* 2007; Ragins & Cornwell 2007; Katz-Wise & Hyde 2012). Bu ayrımcı tutum, örgütlerde eşcinsel ilişki yaşayan bireylerin kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemekte; güven sorununa, kimlik çatışmasına ve diğer çalışanlar ile iletişim sıkıntılarına yol açmaktadır (Parnell vd., 2012).

Örgüt içerisinde LGBTİ+ bireylere karşı gösterilen ayrımcı davranışlar, bu bireyleri cinsiyet kimliklerini saklamaya ve heteroseksüel bireymiş gibi davranmaya itmektir (Özeren 2014; Öner 2015; Fidas & Cooper 2015). Örneğin; Şenel (2014), kamu ve özel sektörde çalışan dokuz lezbiyen kadımla gerçekleştirdiği araştırmasında, sadece iki katılımcının cinsiyet kimliğini açıkça ifşa ettiğini diğerlerinin ise dışlanmak ve tepki görmekten çekindikleri için cinsiyet kimliklerini saklamayı tercih ettiklerini ortaya koymuştur.

Diğer taraftan LGBTİ+ bireyleri desteklemeyen örgütlerde, eşcinsel ilişki içerisinde olan tarafların sözlü tacize, uygunsuz yorum, hakaret ve kişilik haklarına zarar verici ifadelerle maruz kaldıkları da bilinmektedir (Guiffretal 2008; LGBT Action Plan 2018; Tuc 2017). Williams Institute araştırmasında (2008) yer alan bulgulara göre, LGBTİ + bireylerin %38’inin çalıştıkları örgütlerde cinsel tacizle karşı karşıya kalmaktadır (Sears & Mallory 2011). Tüm bu olumsuz koşullar nedeni ile LGBTİ+ bireyler, mücadele etmek yerine, koşulların lehlerine değişmeyeceğine olan inançları ve işlerini kaybetme gerekçesi ile sessiz kalmakta ve resmi adım atamamaktadır (Tuc 2017).

Oysa ki iş yerinde eşcinsel ilişki yaşayan bireylerin de tıpkı heteroseksüel diğer çalışanlar ile eşit haklara sahip olmaları gerekmekte ve hatta destekleyici politikalara sahip örgütlerde kendilerini daha güvende hissetmeleri sağlanarak örgüte olan bağlılıkları ve motivasyonları artırılmalıdır (Day & Schoenrade 2000; Badgett & 2001). Öte yandan çalışanların ister heteroseksüel birey ister LGBTİ+ birey olsun, örgütlerde romantik ilişki olarak tabir edilen yakınlaşmaların kaçınılmaz olduğu bir gerçektir. Ancak çalışanların, yöneticilerin ve dolayısıyla

örgüt yönetiminin bu ilişkileri nasıl algıladıkları, ne tür tutumlara sahip oldukları ve nasıl davrandıkları farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmalar, alanyazında heteroseksüel bakış açısını benimsemekle birlikte neredeyse LGBTİ+ bireyleri yok saymaktadır. Bu çerçevede ele alındığında bu araştırma, mevcut literatüre LGBTİ+ bireyleri de dikkate alarak toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak katkıda bulunmakla birlikte, farkındalık yaratarak, okuyuculara genel bir resim çizmeyi hedeflemektedir. Nitekim araştırma bulguları, araştırmanın özgün katkısını ortaya koymaktadır; heteroseksüel bireyler, heteroseksist bakış açısı ile işyerlerinde LGBTİ+ bireylerin romantik ilişkilerine, heteroseksüel ilişkilerin aksine olumsuz yaklaşmaktadırlar. Ayrıca çalışanların eşcinsel ilişkilere bakış açılarının ortaya konması, LGBTİ+ bireylere yönelik algıların ayrımcı koşulları doğurduğunun betimlenmesi, uygulamada, örgütlerin yönetim planları oluşturulurken LGBTİ+ çalışanların haklarının da gözetenilmesinin ne denli önemli olduğuna vurgu yapmaktadır.

### Kavramsal Çerçeve

#### İş Yerinde Romantizm

İş yerleri, “çalışanların bir arada buldukları ve birbirleri ile hakkında bilgi edindikleri ve birbirleri ile yakın ilişkiler yaşadıkları ortam” olarak tanımlanmaktadır (Pizzam, 2016). Çalışanların birbirleri ile yakın ilişki içerisinde olmaları bir süre sonra bireyler arasında çekime yol açmaktadır. Ayrıca iş ortamında arkadaşlar ile sürekli bir arada olmak, fiziksel çekicilik gibi durumlar çalışanları birbirine çeken faktörler arasında değerlendirilmektedir (Bilgin, 2017). Bu bireyler arası çekim bir süre sonra yerini iş yerinde romantik ilişkilere bırakmaktadır. Alanyazında bu olgu ‘işyerinde romantizm’ veya ‘örgütsel romantizm’ olarak tanımlanmaktadır.

İş yerinde romantizm kavramının alanyazında ilk tanımı Quinn (1977) tarafından yapılmıştır. Quinn (1977, 38)’e göre iş yerinde romantizm, “*aynı örgütte çalışan iki kişinin arasında olan ve üçüncü taraflar tarafından cinsel yakınlık olarak algılanan ilişkidir*”. Ömüriş ve Ehtiyar (2008: 21), iş yerinde romantizmi; “*bir iş yerindeki iki çalışan, karşılıklı çekimlerini birbirlerine açıkça söylediklerinde ve flört ya da herhangi bir yakın ilişki şeklinde romantik duygularını fiziksel olarak ifade ettiklerinde bu tür bir yakınlaşma*” şeklinde tanımlamaktadır. Çalışanları iş yerinde romantik ilişkiye yönelten güdüler farklılık gösterebilmektedir. Quinn (1977)’e göre iş yerinde çalışanlar; iş, aşk ve ego güdülerini ile romantik ilişkilere başlamaktadırlar. İş güdüsü altında çalışanlar terfi etme, iyi ücret ve güç kazanma isteklerini karşılarken; ego güdüsü ile hareket edenler heyecan ve benlik tatminlerini gerçekleştirmek istemektedirler. Ayrıca bazı çalışanlar tüm bunların dışında gerçekten aşka dayalı, eş bulmak için iş yerinde romantik ilişkiler kurmaktadır. Bu farklı güdüler ile çalışanlar arasında kurulan ilişkiler ‘yatay’ ve ‘hiyerarşik’ olarak tanımlanmaktadır (Pierce et al. 2000; Lickey et al. 2009).

Hiyerarşik romantizm, üst- ast veya danışan-danışman arasında yaşanmaktadır. Bu hiyerarşik ilişkiler, daha alt pozisyonda çalışan bireyin istismar olması veya diğer çalışanlar arasında daha avantajlı bir konuma gelebilme ihtimalinden dolayı örgüt içerisinde daha çok uygunsuz karşılanmaktadır (Pierce et al. 2000). Yatay romantizm ise; örgütlerde aynı konumda bulunan bireyler arasında yaşanan romantik ilişkilere (Lickey et al. 2009; Günlü 2010). Örgütlerde genelde şef-şef, müdür-müdür ve işçi- işçi gibi eş pozisyonlarda çalışan bireylerin ilişkileri daha çok kabul görürken; alt düzey çalışan ile üst düzey çalışan (işçi- genel müdür) arasındaki ilişkiler desteklenmemekte ve olumsuz tepkiler almaktadır (Ömüriş & Ehtiyar, 2009). Bu nedenle genel olarak iş yerinde çalışanların çoğu iş yerinde romantik ilişkilere olumsuz bir bakış açısına sahiptir (Brown & Allgeier, 1996). Örneğin; Çiçek (2014), Kuzey Kıbrıs’ta 5 yıldızlı otelde gerçekleştirdiği araştırmasında, çalışanların gelecekte örgüt içinde çatışma gibi olumsuz olaylara neden olabileceği düşüncesi ile romantik ilişkileri desteklemediğini saptamıştır. Günlü (2010), iş yerinde romantik ilişkilerin en olumsuz yanının dedikodu olduğunu vurgulamış ve

çalışanların iş yerinde romantik ilişkilere fazla odaklandığını belirtmiştir. Ayrıca diğer çalışanlar ile düşmanlıkların artması, kayırma, işe odaklanamama, verimliliğin düşmesi, kurum imajına zarar vermesi ve müşterilerin ilişkileri fark etmesi sonucunda olumsuz tavırlar sergilemeleri gibi davranışlar iş yerinde romantik ilişkilerin en temel olumsuz sonuçları arasında gösterilmektedir (Quinn 1977; Ömüriş & Ehtiyar 2008; Günlü 2010).

İş yerlerinde romantik ilişkilerin onay görüp görmemesinde bireylerin çalıştıkları örgütün kültürü de önemli rol oynamaktadır (Mainiero 1986). Örgüt kültürü, toplum kültüründen bağımsız düşünülmediğinden iş yerinde romantik ilişkilere bakış açısı da toplum kültürüne göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu kapsamda koruyucu kültürde iş yerinde romantik ilişkiler desteklenmez iken yenilikçi kültürlerde bireyler iş yerinde romantik ilişkilere sıcak bakmaktadır (Mainiero 1986). Diğer bir deyişle; toplum kültürüne yön veren normlar, neyi kabul ediyorsa o desteklenmekte, diğerleri aykırı kabul edilmektedir (Öner 2015).

Nitekim hem toplumlarda hem de örgütlerde daha çok heteroseksüel ilişkiler kabul görmektedir (Pierce *et al.* 2000). Fakat son yıllarda iş yerlerinde LGBTİ+ çalışanların sayısında artış görülmektedir (Phillips *et al.* 2003; Horan & Chory 2013). Fakat bu bireylerin ilişkileri, heteroseksüel ilişkilere kıyasla desteklenmemekte ve söz konusu çalışanlar iş yerinde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Lickey *et al.* 2009; Mckenzie 2018). Öner (2015)'e göre; normatif anlayışa inşa edilmiş sosyal bilincin içine doğan tüm toplumlarda, normlar kültürden kültüre farklılık göstermekte, bu normlara uyumlu olan bireyler de normal kabul edilmektedir. Bu normatif anlayış, azınlıkların ortaya çıkmasını sağlayarak cinsel yönelimini saklama konusunda içsel çelişki yaşayan, işine harcayacağı enerjiyi gizlenmeye harcayan bir grup üretmektedir. Homofobik tavrın temel nedeni de eşcinsel bireylerin toplumsal cinsiyet normlarının dışında kalmalarıdır.

### İş Yerinde Ayrımcılık

İş yerinde ayrımcılık, “kurumlar veya kurumdaki bireyler tarafından bir grup üyesine çalışma becerisini olumsuz etkileyen haksız hüküm ve koşulların sistematik olarak uygulanması” olarak tanımlanmaktadır (Öner 2015). İş yerinde ayrımcılık ‘pozitif’ veya ‘negatif’ olarak ortaya çıkmaktadır (Demir 2011). Negatif ayrımcılık, “haksızlığa uğratılmak, eşitsiz muamele görmek” olarak tanımlanırken; pozitif ayrımcılık, “ayrıcalık sahibi olmak veya imtiyazlı muamele görmek” anlamında kullanılmaktadır (Yayla 2015, 44). LGBTİ+lerin yoğun olarak ayrımcılığa maruz kaldığı alanlar ise çalışma hayatı, eğitim hayatı ve gündelik yaşamlarıdır. Ayrımcılığa maruz kaldıkları alanların dünya genelindeki ülkelerin birbiriyle olan deneyimleri karşılaştırıldığında, birbirine oldukça benzer oldukları görülmektedir (Özbek 2017).

İş yerinde LGBTİ+ çalışanlara negatif ayrımcılık kapsamında resmi olarak terfi ettirmeme, daha düşük ücret ödeme, subjektif performans değerlendirme, iş sözleşmesini fesh etme, istifaya zorlama gibi çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır (Öner 2015). Sözkonusu baskılar dışında alay etme, dedikodusunu yapma gibi gayriresmi baskılar da olmaktadır.

Son yıllarda Avrupa’da yapılan araştırmalar bu durumu destekleyen bulguları ortaya koymaktadır (*European Union Agency for Fundamental Rights* 2013; Kuyper 2015). LGBTİ+ çalışanlar iş yeri ayrımcılığının yanı sıra toplumsal cinsiyet ayrımına da uğramaktadırlar. Bu ayrımcılık kapsamında iş yerlerinde eşcinsellik hastalık olarak görülmekte ve LGBTİ+ bireylerin tedaviye muhtaç olduğu düşünülmektedir (Bora 2012). Ayrıca iş yerlerinde “toplumsal cinsiyetin öngördüğü ‘kadın kadın gibi erkek erkek gibi’ davranmalı” anlayışı hâkimdir (Bingöl 2014, 109).

### Toplumsal Cinsiyet ve Eşit(siz)liği

Toplumsal cinsiyet anlayışı, “toplum içinde bireylerin kadın veya erkek olmaya bağlı olduğu sosyal

*konumlara ve kişisel özelliklere işaret etmektedir”* (Macionis 2017, 328). Toplumsal cinsiyet kavramı, ‘doğal’ ve ‘kültürel’ farklılık yaklaşımı olarak iki boyutta değerlendirilmektedir. Doğal farklılık yaklaşımında, cinsiyet, insanın genlerinden kaynaklı biyolojik bir sonuç iken; kültürel farklılık yaklaşımında ise cinsiyetin bireylerin içinde yaşadığı toplumun kültürü, normları ve değer yargıları çerçevesinde cinsiyetlere biçilen rollerin öğrenilmesi sonucunda ortaya çıktığı görüşü hakimdir (Akkaş, 2019).

Heteroseksüel normların dışında bir cinsel kimliğe sahip olmak ise hegemonik erkeklik ideallerine saldırı olarak algılanırken beraberinde toplumsal baskıyı da getirmektedir (Demirdizen *et al.* 2012). Zaman, taraflar ve yerler değişse de gerçek olan, toplumlarda heteronormatif -“toplumu kadın ve erkek olarak algılayan, heteroseksüelliği normal ve yegane varoluş kabul eden iktidar düzeneği”- bakış açısının hakimiyetidir (Altunpolat 2010).

Bu kültürel farklılık yaklaşımına göre kadın ve erkek cinsiyeti ayrımı bireylere doğrudan sonra sezdirilmeye başlanır çünkü erkek ve kadın cinsiyetine farklı roller biçilmiştir. Bu toplumsal cinsiyet rolleri, sosyal hayatta kadın ve erkeğin kendilerini ifade etme şekli olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, zamanla cinsiyete biçilen rolleri içselleştirme veya toplumsallaştırma süreçlerinin de etkisi ile öğrenmekte ve sosyal yaşam düzeninde bu rollere uygun davranmaya başlamaktadırlar (Güler 2005). Bu rollerden dolayı kadın, çalışma yaşamının dışına itilerek eğitim, aile ve iş hayatında eşit olmayan davranışlara maruz kalmaya başlar (Kaypak 2014).

Ünlü Fransız yazar Simone de Beauvoir (2019), bu soruna dikkat çekerek ‘İki Cinsiyet’ adlı kitabında *‘kadın doğulmaz kadın olunur’* söylemi ile kadınlık rolünün toplum tarafından belirlendiğini savunmaktadır. Ayrıca kadınların evlenerek, erkek boyunduruğu altına girdiğine ve ev içinde rutin işleri yapmaya zorlandığına dikkat çekerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini vurgulamaktadır. Yine benzer görüşe sahip Ann Oakley (1972’den aktaran Saygılıgil 2010), toplum içinde kadınlara hiçbir parasal karşılığı olmayan ev işleri yapma rolünün yüklendiğini ve kadının çalışmaya başlasa bile çocuk bakımı ve ev işlerinden yine sorumlu tutulduğunu belirtmiştir.

Tüm bu görüşler cinsiyet ayrımını bilmeden doğan bireylerin zaman içerisinde kendilerine yüklenen kadın ve erkek rollerini temsil etmeye başladığını göstermektedir. Bu kadın ve erkeğe atfedilen toplumsal rollerden dolayı iş yaşamında kadın ve erkek cinsiyetleri dışında üçüncü bir cinsiyet tercihi uygun karşılanmamaktadır. Bu yaygın kabulleniş, LGBTİ+ çalışanları, heteroseksüel bireylerin görünüş ve davranış şekline benzer davranışlar sergilemeye zorlamakta (Bingöl 2014) ve bu şekilde davranmayan çalışanları dışlanma, yaftalanma, cinsel tacize uğrama ve rencide edilme gibi insanlık dışı uygulamalara maruz bırakmaktadır (Öner 2015).

LGBTİ+ çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi kapsamında heteroseksüel bireyler ile eşit haklara sahip olması gerekmektedir (İçli 2017). Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi, *“toplumdaki tüm bireylerin, eşit haklara ve olanaklara sahip oldukları”* durumudur (Uzgan 2018).

Bu eşitsizliği gözler önüne seren ve geniş katılımlı araştırmalar, Kaos GL Derneği tarafından özel sektör için 2015, kamu için 2017 yılından beri yürütülmektedir. Araştırmaya 2018 yılından itibaren Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi de katılmış ve son olarak 2019 yılında bir araştırma yapılmıştır. 228 kamu çalışanı ve 772 özel sektör çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada; geçmiş yıllarda LGBTİ+ bireylere kamuda özel sektöre göre daha yüksek oranlarda ayrımcılık yapıldığı saptanmış olsa da 2019 yılı bulgularına göre özel sektörde ve kamuda ayrımcılık oranları birbirine yakındır. Tüm olumsuz deneyimlere rağmen, LGBTİ+ çalışanlar idari ve hukuki yollarla haklarını da arayamamaktadır. Özel sektörde yer alan az sayıdaki işletmede bazı özel koruyucu düzenlemeler olsa da ayrımcılığı önleyecek ve LGBTİ+ çalışanların çalışma koşullarını düzenleyecek

ulusal mevzuat bulunmamaktadır (Kaos GL 2019).

Oysa LGBTİ+ bireylerin eşit imkanlara sahip olmaları ve istihdam edilmeleri örgütlere bir takım özel avantajlar da sağlayacaktır; a) örgütler çeşitlilik gösteren çalışanlara sahip olabilir, b) farklı müşteri tabanları örgütlere çekilebilecektir c) LGBTİ+ bireyler, iş yerindeki diğer çalışanlara yeni fikirler ve farklı bakış açıları kazandırabilir, d) LGBTİ+ bireylerin özgürlüklerine sahip olmaları aynı zamanda iş verimliliğini artıracaktır.

Örgütlerde LGBTİ+ çalışanların ayrımcı davranış ve tutumlara maruz kalmasında yönetici ve çalışanların cinsiyet kimliklerine bakış açıları ve yargıları belirleyicidir (Öner 2015). Özeren (2014)'e göre; örgütlerde LGBTİ+ çalışanlara karşı ılımlı tutumun sergilenmesinde yöneticilere önemli görevler düşmektedir çünkü yöneticiler, olumlu tavır sergiledikleri ölçüde diğer çalışanların da tavırları olumluya evrilecektir (Griffith & Helb 2002; Tejada 2006).

Bu bağlamda araştırmanın sorunsalı; cinsel yönelim tabanlı çatışmaların LGBTİ+ çalışanlar ile heteroseksüel çalışanlar arasında yaşanmasının altında yatan, örgütlerde ayrımcı ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine aykırı algı, tutum ve davranışların içinde bulunulan toplum kültüründen ve dolayısıyla örgüt kültüründen bağımsız olmadığı gerçeğidir.

Bu çerçevede işyerinde yaşanan romantik ilişkilerde söz konusu algı, tutum ve davranışlar cinsiyet kimliklerine göre farklılık sergileyebilecektir. Buna bağlı olarak araştırma soruları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- Heteroseksüel çalışanların işyerinde, LGBTİ+ çalışanların romantik ilişki algıları, heteroseksüel ilişki algılarına göre farklı mıdır?
- Toplum kültürü ve dolayısıyla kurum kültürü ayrımcı bir algının oluşmasında etkili midir?

### **Araştırmanın Yöntemi**

Çalışanların LGBTİ+ ilişkilere bakış açılarını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar; “*gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma*” olarak tanımlanır (Yıldırım & Şimşek 2013, 45). Ayrıca nitel araştırmalar, tümevarımsal bir süreç çerçevesinde olay ve olguların derinlemesine keşfedilmesini sağlar (Merriam 2018). Bu kapsamda bu çalışmada hizmet sektöründe çalışan öğretmen, doktor, otel yöneticisi, akademisyen ve bankacıların görüşlerine başvurulmuş; LGBTİ+ çalışanların işyerlerinde yaşadıkları ilişkilere nasıl baktıklarını saptamak için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir.

Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda olduğu gibi araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerine dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmanın geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanmasında Guba (1981)'nin geliştirdiği güvenilirlik ve geçerlilik modeli adapte edilmiştir. Bu model; *inandırıcılık (credibility)*, *aktarılabirlik (transferability)*, *tutarlılık (dependability)* ve *doğrulanabilirlik (confirmability)* kavramlarını kapsamaktadır. Araştırmada inandırıcılığın sağlanması için mülakat gerçekleştirilen katılımcıların gönüllü olmasına özen gösterilmiş ve araştırmaya başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve isimlerinin gizli kalacağı konusunda garanti verilmiştir. Ayrıca iki bağımsız araştırmacı tarafından veriler analiz edilerek, araştırmanın tutarlılığı sağlanmıştır. Aktarılabirlik ölçütünün yakalanması için de araştırmada mülakat gerçekleştirilen katılımcı sayısı, veri toplama tekniği, verilerin toplandığı tarihler ve katılımcılar ile ilgili kısıtlar ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Ayrıca tutarlılığın sağlanması için araştırmanın tasarımı ve konusu da yöntem bölümünde anlatılmıştır. Son olarak da araştırmacılar çalışmanın sınırlılıklarına yer vererek ve neden nitel yöntemin tercih edildiğini ifade ederek araştırmanın doğruluğunu artırmaya çalışmışlardır.

Verilerin toplanması için yüz yüze yapılandırılmış görüşme ve senaryo teknikleri eş zamanlı tercih edilmiştir. Araştırmanın konusu hassasiyeti gereği katılımcıların sorulara çekinmeden ve içten yanıtlar verebilmeleri için yarı yapılandırılmış soru formu kendilerine bir senaryo üzerinden yöneltilmiştir. Senaryo, araştırmalarda bir rehber olarak kullanılmaktadır. Tek bir olgu üzerine yoğunlaşarak söz konusu olan olgunun bireylerdeki etkileşimini ortaya koyan bu araçlarda bütünsel betimleme ve açıklamalar olmaktadır. Tıpkı örnek olay çalışmalarında olduğu gibi senaryolarda bir olayı meydana getiren ayrıntılar tanımlanmakta ve değerlendirilmektedir. Örnek olay gerçek iken senaryo hayali bir durumdan ibarettir. Kullanılan veri toplama yöntemlerin çeşitliliği bakımından zengin olarak kabul edilmektedir. Soru formu, gözlem, arşiv taraması tekniklerde senaryo ile birlikte kullanılmaktadır. Bu şekilde daha kapsamlı, olayın bütün boyutlarını ele alan bütüncül bir resim ortaya çıkmaktadır (Kozak 2014, 100).

Yapılandırılmış görüşme başlamadan önce, kurama hakim araştırmacılar tarafından çalışmanın amacına uygun olarak senaryo metni hazırlanmıştır. Senaryo ve senaryo tabanlı araştırma sorularının hazırlanmasında 'iş yerinde romantizm' yazını üzerine uzman akademisyen görüşüne de başvurulmuştur. Senaryo ve ilgili soruların kuram üzerine oturtulması, kolay anlaşılır olması ve yönlendirici olmaması kriterleri dikkate alınmıştır. Araştırmacılar tarafından oluşturulan Senaryo Ek 1'de yer almaktadır. Senaryo üzerinden yöneltilen sorularla, araştırma sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak senaryo üzerinde sorulara yer verilmiş ve araştırmacıların senaryo kahramanlarını değerlendirirken kendi görüşlerini ifade etmelerine olanak tanınmıştır. Söz konusu sorular aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

- Otel içerisinde yaşanan heteroseksüel (Gülperi ile Hamza) ilişkiye bir çalışan olarak bakış açınız nedir? Açıklar mısınız?
- Otel içerisinde yaşanan eşcinsel (Osman ile Soner) ilişkiye bir çalışan olarak bakış açınız nedir? Açıklar mısınız?
- Siz amirleri olsanız bu iki ilişkiye yaklaşımınız ne yönde olurdu?
- Bir örgüt olarak toplum kültüründen bağımsız hareket etmek mümkün müdür?
- Eğer hayır ise bir Avrupa ülkesinde yaşasaydınız bakış açınız ve tutumunuz aynı olur muydu?

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmada katılımcılar, birbirine yakın ancak farklı sosyolojik özellikleri taşıyan iki ilden tercih edilmiştir. Burada varsayım, söz konusu iki ilin birbirinden farklı toplumsal özellikleri sergiledikleridir. Bu kanı, toplumun yaşam tarzlarını, normlarını, geleneklerini yakından gözlemleme şansı olan araştırmacılar ile sınırlıdır. Öte yandan katılımcıların heteroseksüel olduklarını beyan etmeleri nedeni ile kendilerinin LGBTİ+ birey olmadıkları varsayımı, katılımcıların beyanları ile sınırlıdır. Araştırma, bulgularda doyuma ulaşıldığı gerekçesi ile 25 kişi ile sınırlandırılmıştır ve dolayısıyla bir genelleme yapılması mümkün değildir. Bu araştırma sadece katılımcıların algılarını ortaya koymaktadır.

### **Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın evreni hizmet kurumlarında çalışan heteroseksüel bireylerdir. Ancak evren çok geniş olmakla birlikte nitel araştırmada örneklem seçiminde temsiliyet nicel araştırma yöntemlerinden farklı seyretmektedir. Bu araştırmanın örneklemini Manisa ve İzmir'de okul, üniversite, otel, hastane, banka gibi hizmet kurumlarında çalışan 5 öğretmen, 5 akademisyen, 5 otel müdürü, 5 doktor ve 5 bankacı olmak üzere toplam 25 kişi oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda yoğunlukla kullanılan 'amaçlı örnekleme' yöntemi tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme, çalışmanın amacı doğrultusunda bilgiye sahip olunan durumların ayrıntılı bir şekilde ortaya

konmasına olanak sağlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013).

Bu kapsamda çalışmanın örnekleme; amaçlı örnekleme kapsamında ‘maksimum çeşitlilik’ ve ‘kolayda örnekleme’ ile belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme kapsamında, LGBTİ+ ilişkilere bakış açılarını saptamak üzere hizmet sektöründe yer alan öğretmen, akademisyen, doktor, bankacı ve otel yöneticisi olmak üzere farklı sosyo-ekonomik özelliklere ve meslek kollarına ait bireylerin tercihine özen gösterilmiştir. Farklı örgütlerde ve ayrı meslek kollarında olan katılımcıların LGBTİ+ ilişkileri değerlendirilmeleri sayesinde toplanması hedeflenen bulguların çeşitliliğinin artacağı ve bu sayede ortaya konan araştırma sorularının yanıtlarının çeşitli meslek gruplarının sahip olduğu tecrübe ve bakış açısı ile zenginleşeceği düşünülmüştür. Ayrıca örnekleme grubuna hizmet kurumlarında (okul, üniversite, otel, hastane, banka) çalışan bireylerin dahil edilmesinde hizmet sektörünün emek yoğun özelliklere sahip olması önemli rol oynamıştır. Hizmet sektöründe çalışan- çalışan, ast-üst ve çalışan-müşteri arasında takım çalışması, fiziksel yakınlık ve uzun süre çalışma ortamının getirdiği etkileşim sayesinde kurum içinde romantik ilişkilerin görülme ihtimalinin üretim sektörü ile kıyaslandığında daha yüksek olacağını düşünülmüştür.

Görüşmelerde veriler belirli bir doygunluğa ulaştığı ve anlatılanlar tekrarlamaya başladığı için örnekleme 25 kişi ile sınırlı kalmıştır. Miles ve Huberman (1994), nitel araştırmalarda verilerin birbirini tekrar etmeye başladığında yeterli doygunluğa ulaştığına vurgu yapmaktadır. Bundan dolayı, çalışmada 22. kişide veriler birbirini tekrar etmeye başlamış ve daha sonra 3 kişi ile gerçekleştirilen görüşmelerde de aynı durum ile karşılaşılmasından dolayı 25. kişide görüşmeler sonlandırılmıştır. Ayrıca çalışmanın Manisa ve İzmir’de yapılmasının gerekçeleri; a) coğrafi olarak birbirlerine yakınlıkları, b) sosyo-kültürel olarak farklılık göstermeleridir.

Görüşmeler 31.05.2019 ve 10.06.2019 tarihleri arasında katılımcıların bizzat iş yerlerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, isimlerin saklı kalacağı ve verilerin bilimsel bir çalışma için kullanılacağı garantisini verilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların araştırmacıya güvenmesi ve sorulara güvenilir yanıtlar vermesi hedeflenmiştir. Görüşmeler 25 ile 40 dakika arasında değişen sürelerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılardan, görüşmelerin ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınması konusunda izin istenmiştir. Bir katılımcı dışında diğer katılımcılar ses kayıt cihazının görüşmelerde kullanılmasına izin vermiştir. Görüşmenin ses kayıt cihazı ile kaydedilmemesini isteyen katılımcı da bu durumu daha önce yaşadığı güvenlik sorunlarına bağlamıştır. Ses kayıt altına alınmayan görüşme de katılımcıların verdiği yanıtlar araştırmacı tarafından not edilmiştir. Ses kayıt cihazı ile kayıt edilen görüşmeler, bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Katılımcıların, anonimliklerini korumak için katılımcıların isimleri gizli tutulmuş ve katılımcılara A1, A2, A3, A4, A5... A25 şeklinde kodlar atanmıştır.

Araştırma kapsamında örnekleme dahil edilen ve görüşme gerçekleştirilen katılımcıların demografik özellikleri Tablo1’de görülmektedir.

### **Verilerin Analizi**

Nitel araştırmalarda, katılımcılardan elde edilen veriler genellikle, Strauss ve Corbin (1990)’in önerdiği gibi, içerik ve betimsel analiz tekniği ile analiz edilmektedir. Bu analiz tekniklerinden hangisinin kullanılacağı katılımcılardan elde edilen verinin doyumuna bağlıdır. Bu çalışmada verilerin analizinde ‘betimsel analiz’ tercih edilmiştir. Betimsel analiz tekniğinde önceden kuram çerçevesinde oluşturulan temalara göre elde edilen veriler özetlenmekte ve yorumlanmaktadır (Wolcott, 1994). Ayrıca bu analiz tekniğinde katılımcıların görüşlerini tarafsız bir şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara da sıkça yer verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu kapsamda temalar, betimsel analiz tekniği çerçevesinde ilgili alanyazın taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur;

Tema 1: Heteroseksüel İlişkiler

Tema 2: LGBTİ+ İlişkiler

Tema 3: Kültürün Toplumsal ve Örgütsel Yansıması

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Meslek	Meslek Tecrübesi (yıl)
A1	Erkek	45	Üniversite	Öğretmen	25
A2	Erkek	50	Üniversite	Öğretmen	38
A3	Erkek	48	Üniversite	Öğretmen	26
A4	Erkek	39	Üniversite	Öğretmen	30
A5	Kadın	53	Üniversite	Öğretmen	28
A6	Kadın	45	Üniversite	Doktor	15
A7	Erkek	35	Üniversite	Doktor	12
A8	Kadın	40	Üniversite	Doktor	15
A9	Kadın	45	Üniversite	Doktor	25
A10	Kadın	50	Üniversite	Doktor	35
A11	Kadın	34	Üniversite	Bankacı	9
A12	Erkek	39	Üniversite	Bankacı	10
A13	Kadın	40	Yüksek Lisans	Bankacı	15
A14	Erkek	45	Yüksek Lisans	Bankacı	25
A15	Erkek	38	Üniversite	Bankacı	14
A16	Kadın	40	Yüksek Lisans	Otel Yöneticisi	17
A17	Erkek	35	Üniversite	Otel Yöneticisi	20
A18	Erkek	28	Üniversite	Otel Yöneticisi	25
A19	Kadın	36	Yüksek Lisans	Otel Yöneticisi	30
A20	Erkek	42	Üniversite	Otel Yöneticisi	25
A21	Erkek	41	Doktora	Akademisyen	13
A22	Erkek	50	Doktora	Akademisyen	15
A23	Erkek	62	Doktora	Akademisyen	41
A24	Erkek	48	Doktora	Akademisyen	19
A25	Erkek	52	Doktora	Akademisyen	25

Tablo 1'e göre katılımcıların 16'sı erkek, 9'u kadındır. Katılımcıların yaşları 28 ile 62 arasında değişim göstermekte ve 4'ü yüksek lisans, 5'i doktora ve 16'sı da üniversite düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların meslek tecrübeleri ise 9 ila 41 yıl arasında değişmektedir.

## Araştırma Bulguları

### Tema 1: Heteroseksüel İlişkiler

Katılımcılara kurum içinde yaşanan heteroseksüel ilişkilere bakış açılarının değerlendirilmesine yönelik sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde; 20 katılımcı, iş yerinde heteroseksüel ilişkileri; a) çalışma düzenini bozmadığı, b) iş ahlakına uygun davranıldığı, c) çalışma arkadaşlarına adil yaklaşımı engellemediği, d) örgüt kültürüne ve imajına zarar vermediği ölçüde normal karşılanabileceği gerekçeleri ile olumlu değerlendirmektedir. Ayrıca katılımcılar heteroseksüel ilişkilerin yaşandığı örgütlerde yönetici olduklarını varsaydıklarında, yukarıda ifade edilen koşullar oluştuğu takdirde, heteroseksüel ilişkileri iş yerinde destekleyecekleri yönünde görüşlerini bildirmişlerdir. Heteroseksüel ilişkileri destekleyici katılımcılar tarafından verilen çarpıcı yanıtlar aşağıda yer almaktadır;

*“İş yerinde çalışanların özel hayatına saygı duyulması gerekmektedir. Çünkü Türkiye Cumhuriyeti devleti laik ve demokratik bir ülkedir. Bu nedenle çalışanlar iş yerleri sınırları içerisinde üstüne düşen sorumlulukları yerine getiriyorsa iş yerinde istediği kişiye aşık olabilirler. Önemli olan nokta bence görevlerini*

*aksatmamaları. Hata bu çalışanlar arasındaki aşk ilişkileri bazen kişilerin iş yerindeki performanslarının artmasına da olumlu katkı yapmaktadır. Kendimden örnek vermek gerekirse, öğretmenlik mesleğine ilk başladığım yıllarda aynı okulda İlknur isimli bir kıza aşık olmuştum. İlknur okulda müdür yardımcısı olarak çalıştığından mesai saatleri 08.00 ile 17.00 saatleri arasındaydı. Benim o dönemde dersim saat 13.00'de başlamaktaydı. Fakat ben İlknur'u göreceğim diye okula erken saatlerde gidiyordum. Aynı zamanda İlknur'la daha fazla vakit geçirmek için ders bitiminde öğrencilere ek ders yapıyordum. Benim aynı kurumda birine aşık olmam iş performansımı artırmıştı” (A1, Öğretmen, Erkek).*

*“İnsanlar günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Özellikle son yıllarda özel sektörün mesai saatleri aşırı fazladır. Bu sebeple uzun saatler birlikte çalıştıkları mesai arkadaşlarına gönlünü kaptırabilirler. Ben bu durumu aykırı görmüyorum ama işlerini aksatmamaları ve özellikle de gönül ilişkisi içerisinde olan taraflardan biri örgütlerde daha üst diğeri daha alt pozisyonlarda çalışıyorsa, üst görevde çalışan kişi tüm personele eşit davranışlar sergilemelidir. Bunun dışında, kurum kültürü ve imajına zarar vermemek için iş yerinde beraber çalışırlarken birbirlerine yakın temastan kaçınmalıdırlar” (A3, Öğretmen, Erkek).*

Örgüt içinde heteroseksüel ilişkilerin genel olarak olumlu karşılanmasına rağmen 5 katılımcı, iş yerinde, karşı cinse yaklaşmanın normal olmadığına vurgu yapmıştır. Genel olarak iş yerinde karşı cinse yaklaşma olduğu zaman, kişilerin birbirine karşı daha kayırmacı davranışları sergileme eğiliminde olabileceğini düşünmektedirler. Örneğin A10 ve A11 kodlu katılımcının belirtmiş olduğu görüşler şu şekildedir;

*“Ben aynı kurum içinde heteroseksüel ilişkilere sıcak bakmıyorum. Çünkü bu tarz ilişkilerin iş hayatına zarar vereceğini düşünüyorum. Çünkü ilişki içerisinde olan çiftler birbirlerine karşı adil davranış sergilemekte zorlanabilirler. Özellikle müdür ve çalışanlar arasında üst yönde gönül ilişkisinde müdür, daha alt pozisyonda çalışan sevgilisine karşı daha kayırmacı davranış sergiler ve kurum içinde daha çabuk üst görevlere gelmesini sağlayabilir”. (A10, Doktor, Kadın).*

*“Geçen sene yakın çalışma arkadaşım genel müdürümüzle yaklaşma içerisine girdi. Bu yaklaşma sonucu arkadaşım kısa bir süre sonra genel müdür yardımcısı görevine getirildi. Arkadaşım iyi biri olmasına rağmen genel müdür yardımcılığı yapacak düzeyde bilgi birikimine sahip değil. Fakat gönül ilişkisi sayesinde hemen üst pozisyonlara terfi etme şansı kazandı. Yaşadığım bu olumsuz durumdan dolayı iş yerlerinde karşı cinsler arasında yaklaşmaya sıcak bakmıyorum” (A11, Bankacı, Kadın).*

İş yerinde heteroseksüel ilişkilere sıcak bakmayan katılımcılar gönül ilişkisi içerisinde olan kişilerin kayırmacı davranışlar sergileme eğiliminde olması dışında, bu ilişki içerisinde olan tarafların ilişkileri sonlandığı zaman birbirlerine karşı düşmanca tutum içine girebileceklerine vurgu yapmışlardır. Bu durumda da kurumun imajının ve kurum içindeki çalışma ortamının bozulacağını düşünmektedirler. Yine kurum içinde heteroseksüel ilişkilerin çalışanlar arasında dedikoduya neden olacağı ve bu dedikodu ortamının iş verimliliğini azaltabileceği belirtilmektedir. Çünkü iş yerlerinde çalışanlar arasında gönül ilişkileri çabuk yayılmakta ve genelde bu konulara çalışanların yorum ve bakış açıları farklı olmaktadır. Bu kapsamda kendi kurumlarında meydana gelen heteroseksüel ilişkilere mesai saatleri içerisinde fazla odaklanmaları ve konuşmaları çalışanların iş performanslarını azaltabilmektedir. A24 numaralı katılımcının

görüşü bu durumu desteklemektedir;

*“Genelleme yapmak istemiyorum ama Türk milletinin büyük bir kısmında kendilerine verilen görevi yapmak yerine, boş konuşmayı çok severler. Özellikle de iş ortamında çalışanlar arasında yaşanan heteroseksüel ilişkiler çalışanlar arasında dedikodu malzemesi olur. Kişiler işlerini yapmak yerine Ayşe bugün Mehmet’in odasına gitti mi? Mehmet, Ayşe’ye bugün nasıl davranıyor? vb. çeşitli sorular ile kafalarını meşgul ederler ve böylece iş verimlilikleri azalır”.* (A24, Akademisyen, Erkek).

Kurum içerisinde heteroseksüel ilişkileri uygun bulmayan katılımcılar, bu ilişki içerisinde olan bireylerin iş yerinden ayrılmalarını veya ilişkiye taraf olan kişilerden birinin iş değişikliği içinde olması gerektiğini düşünmektedirler. Örneğin A17 kodlu katılımcı konu ile ilgili şu görüşleri dile getirmiştir;

*“Aynı iş yerinde heteroseksüel ilişki içerisinde bulunan çalışanlar iş yerine zarar vereceğinden ilişkilerini sonlandırmalıdır. Eğer ilişkilerini sonlandırmaya razı olmuyorlarsa iş yerinden ayrılmalarının daha doğru olacağını düşünüyorum”* ( A17, Otel Yöneticisi, Erkek).

## **Tema 2: LGBTİ+ İlişkiler**

Katılımcılara kurum içinde yaşanan LGBTİ+ ilişkilere bakış açılarının değerlendirilmesine yönelik yöneltilen sorulara verilen yanıtların analizi sonucunda 16 katılımcı kurum içinde yaşanan LGBTİ+ ilişkilere sıcak bakmadığını belirtirken; 9 katılımcı ise genel olarak insanların özel hayatlarına saygı duyulması gerektiği düşüncesini savunmaktadır.

LGBTİ+ ilişkileri özel hayatta kabul edilebilir olarak değerlendiren katılımcılar özellikle bireylerin cinsel tercihlerine saygı duyulması gerektiğinin altını çizmişlerdir. Ayrıca LGBTİ+ ilişki içerisinde bulunanların iş yerinde çalışma ortamının huzurunu bozmadıkça, sorumluluklarını yerine getirdikçe ve iş sınırları içinde toplum normlarına uygun davranışlar sergiledikleri müddetçe bakış açılarının olumlu olacağını belirtmişlerdir. Bu katılımcılara, ilişkilere saygı duyulmaması ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, iş yerinde heteroseksüel ilişki içerisinde olanlara hoşgörülü davranışlar sergileniyorsa aynı hoşgörünün LGBTİ+ ilişki yaşayanlara da gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Aşağıda bu durumu destekleyen örnek görüşlere yer verilmektedir;

*“Homoseksüel ilişkilere toplumun hemen hemen her kesiminde ön yargı bulunmaktadır. Fakat homoseksüel ilişki içerisinde olanların da psikolojilerini anlamak gerektiğini düşünüyorum. Hormonel durumlardan dolayı bu tarz ilişkilere meyilli olanlar vardır. Bundan dolayı kurum içerisinde homoseksüel ilişki yaşayanlara saygı duyuyorum ama bu ilişki evde yaşadıkları gibi işyerinde yaşarlarsa olmaz. İş yerinde ahlak kurallarına uygun davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Toplumun ahlakını bozacak hal ve tutumlardan uzak durdukları sürece ilişkiler kurumlarda yaşanabilir”* (A8, Doktor, Kadın).

Kurum içerisinde LGBTİ+ ilişkilere karşı çıkan katılımcıların çoğu, bu tarz ilişkilerin Türk toplumunun kültürüne ters olduğunu, özellikle eğitim ve öğretim ortamında öğrencilerin ahlakına kötü örnek olacağını, geylerin giyim kuşamının ve konuşmalarının kadınsı özellikler taşıdığından dolayı yaşanacak muhtemel rahatsızlıkları dile getirmişler ve bu kapsamda iş yerinde LGBTİ+ ilişkilere olumlu yaklaşmadıklarını vurgulamışlardır.

Ayrıca kurum içerisinde LGBTİ+ bireylerin ilişkilerini sürdürmeleri halinde işten ayrılmaları gerektiğini savunan katılımcılar, LGBTİ+ bireylere işyerinde diğer çalışanlar tarafından

anormal gözle bakıldığını, işlerinde başarılı olsalar bile sürekli rahatsız edildiklerini de ifade etmişlerdir. Bunu savunan A4 kodlu katılımcıya ait görüş aşağıdaki gibidir;

*“Eşcinsel ilişkiler, Türk toplumunun ahlak, kültürel, dini kurallarına göre normal karşılanmaz.. Bu nedenle bu tarz ilişkilerin yaşanmasını tasvip etmiyorum. Aynı zamanda ben bir öğretmenim. Öğretmenlerin öğrencilerine örnek davranışlar sergilemeleri gerekir. Okul içerisindeki öğretmenlerin birbirleri ile eşcinsel ilişki içerisinde bulunmaları öğrencilere de kötü örnek teşkil eder. Özellikle erkekler ilişki içine girdikleri zaman giyimleri kadınlara benzer. Pembe renk kravat takarlar veya kadınlara benzer konuşmalar yaparlar. Bu durumlarda Türk toplumunun genel örf adetlerine uyumlu değildir” (A4, Öğretmen, Erkek).*

### **Tema 3: Kültürün Toplumsal ve Örgütsel Yansıması**

Bazı katılımcılar Türkiye’de kurum içerisinde yaşanan LGBTİ+ ilişkilere olumsuz yaklaşırken, Avrupa ülkesinde bu tarz ilişkilere daha olumlu bakabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu durumun nedenini A18 kodlu katılımcı şu şekilde açıklamıştır;

*“Her ülkenin kendine has kültürel unsurları bulunur. Avrupa ülkelerinin kültürü Türk kültürüne göre daha hoşgörülüdür. Bundan dolayı bu ülkelerde yaşasaydım yaşanan homoseksüel ilişkileri daha normal karşılayabilirdim. Çünkü insanların davranışları, tutumları ve algıları içinde yaşadığı toplumun kültürel özelliklerine göre şekillenmektedir. Diğer bir taraftan Avrupa ülkelerinde yaşayan insanlar daha sıkı iş prensiplerine sahiptir. Bundan dolayı örgüt içerisinde homoseksüel ilişki içerisinde olsalar bile birbirlerini haksız yere kayırmayacakları ve diğer çalışanlara daha adil davranacaklarını düşünüyorum” (A18, Otel Yöneticisi, Erkek).*

Bazı katılımcılar da gerek Türkiye gerek Avrupa’ yaşıyor olsunlar, her iki seçenekte de örgüt içerisinde yaşanan LGBTİ+ ilişkileri yine uygun bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşün aksine Türkiye’de homoseksüel ilişkilere Türk toplumunun kültüründen dolayı olumsuz baktıklarını belirtmelerine rağmen Avrupa’da yaşamaları halinde bakış açılarının daha olumlu olabileceği yönünde görüş de belirtmişlerdir.

Örgüt çatısı altında çalışan bireyler davranışlarında yaşadıkları toplumun kültürünü ve o kültürün de alt kültürünün özelliklerini yansıtmaktadırlar. Bu örgüt kültürü, toplum kültüründen etkilenmektedir (Eğinli & Çakır, 2011). Bu çalışmada da 22 katılımcı örgüt kültürünün, toplum kültüründen etkilendiğine ve bu iki unsuru birbirinden ayırmanın çok güç olduğuna vurgu yapmışlardır. Özellikle katılımcıların çoğu, Türk kültürünün ve dini geleneklerin LGBTİ+ ilişkileri onaylamadığı için işyerinde eşcinsel ilişkilere de çalışanların sıcak bakmasının pek mümkün olamayacağı görüşünü savunmaktadırlar. Katılımcılar bu ilişkilere özelden sıcak baksalar bile içinde yaşadıkları toplum kültürünün baskısından dolayı bu görüşü dışa yansıtılmalarının zor olacağını da belirtmişlerdir. Zira LGBTİ+ ilişkiler hakkında gerçek düşüncelerini işyerlerinde dışa yansıtırlarsa, diğer çalışanlar tarafından dışlanacaklarını düşünmekle birlikte ‘kötü’ değerlendirecekleri endişesini taşıdıklarını belirtmişlerdir. A23 ve A14 numaralı katılımcıların görüşleri de bu yöndedir;

*“Kurumların toplum kültüründen bağımsız hareket etmesi veya etkilenmemesi mümkün değildir. Homoseksüel ilişkiler, yurt dışında kabul görüyor ve bu ilişki içerisinde olanlar sokaklarda özgürce dolaşabiliyor. Toplum onların ilişkisine saygı duyuyor ve onları yadırgamıyor. Türk toplumunun kültürü bu ilişki tarzını desteklemiyor ve bu nedenle bireylerin homoseksüel ilişkilere bakış açıları daha olumsuzdur. Türk toplumu ne kadar modern ve demokratik toplum özelliklerine*

*sahip olarak düşünsek de bu söylemler sadece düşüncede kalıyor ve kurum içinde veya dışında homoseksüel ilişki içerisinde olanlara tepkili davranıyoruz. Aslında homoseksüel ilişki içerisinde olan kişilerin tercihlerine saygı duymak gerekirken toplum baskısı davranışlarımızı engelliyor” (A23, Akademisyen, Erkek).*

*“Kurum kültürü ile toplum kültürü birbirinin içine geçmiş kavramlardır. Bu kavramları birbirinden ayırmak mümkün değildir. Çünkü bireyler içinde yaşadığı toplum tarafından kabul görmek isterler ve bu nedenle o toplumun kendine koyduğu davranış kalıplarını istemeseler bile uygulamaya çalışırlar. Toplumun kendilerini dışlamasından çekinirler. Bu nedenle homoseksüel ilişkilere karşı Türk toplumun geneli olumsuz değer yargısı taşır. Ben Türkiye’de de olsam, Avrupa’da da olsam bu ilişkilere saygı duyuyorum ve kurum içinde heteroseksüel ilişkilere izin verildiği gibi homoseksüel ilişkilere de izin verilmesi gerektiğini düşünüyorum” (A14; Bankacı, Erkek).*

Tüm katılımcı ifadelerinden anlaşıldığı üzere örgütlerde yaşanan romantik ilişkileri algılama biçimi ve tutumlar farklılık göstermektedir. Farklılıklardan en önemlisi cinsel yönelim tabanlı ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların çoğu (20 katılımcı) heteroseksüel ilişkileri işyerinde hoşgörü ile karşılarken; 16 katılımcı LGBTİ+ ilişkileri kesinlikle hoş karşılamamaktadır. Ayrıca katılımcıların toplumsal baskı altında olduklarını açık yüreklilikle dile getirmeleri de toplum kültürünün örgütlerin kültürünü de etkilediğini ortaya koyarken; Türkiye’de veya Avrupa’da yaşamaları halinde LGBTİ+ ilişkilere gösterecekleri tutumların da farklılık göstereceğini belirtmeleri ciddi bir ikilemi gözler önüne sermektedir. Bu ilgi çekici bir bulgu olmakla birlikte, içinde bulunulan topluma göre tutum ve davranışların da nasıl değişebileceğini kanıtlamaktadır.

### **Sonuç ve Tartışma**

İşyerinde uzun saatler bir arada çalışan bireyler arasında kurulan iş arkadaşlığı zamanla romantik ilişkilere de dönüşebilmektedir (Lickey *et al.* 2009). LGBTİ+ ilişkiler söz konusu olduğunda örgüt ve çalışanları düşmanca tavır takınabilmektedir oysa aynı örgüt ve çalışanları heteroseksüel ilişkileri desteklemektedirler (Pierce *et al.* 2000). Oysa ki kadın ve erkek olarak kesin çizgiler ile tanımlanan ‘cinsiyet kimliği’ dışında farklı cinsel yönelim grupları da (LGBTİ- Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks) çalışmakta (Bora 2012) ve iş yerlerinde bu bireyler arasında yaşanan ilişkilerin sayısında artış yaşanmaktadır. Bu artışa rağmen çoğu örgüt politikası, LGBTİ+ bireylerin aleyhine toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinden uzak ayrımcı uygulamaları kapsamaktadır. Fakat LGBTİ+ ilişki yaşayan bireylerin de en az heteroseksüeller kadar eşit haklara sahip olması ve bu konuya araştırmacılar tarafından dikkat çekilmesi gerekmektedir. Bu araştırma da çalışanların, LGBTİ+ olarak betimlenen bireylerin yaşadığı ilişkilere bakış açılarının, heteroseksüel ilişkilere bakış açılarından ne denli farklı olduğunu; toplum kültüründen bağımsız hareket edilmediğini; toplum kültürünün örgüt kültürüne de yansıdığını ve aynı bireylerin farklı kültürel özelliklere sahip ülkelerde farklı davranabileceklerini ortaya koymaktadır.

Manisa ve İzmir’deki çeşitli hizmet kurumlarında (okul, üniversite, otel, hastane, bankalarda) çalışan ve heteroseksüel olduklarını ifade eden toplam 25 kişiye senaryo üzerinden yöneltilen sorulara alınan yanıtlar değerlendirilmiş, elde edilen bulgular betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır. Araştırma sonuçları heteroseksüel ilişkilerin, iş düzenini ve iş ahlakını bozmadığı ve heteroseksüel ilişki yaşayanların birbirine karşı kayırmacı davranışlardan uzak durduğu sürece kurum çalışanlarının çoğu tarafından desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak Dünya’da ve Türkiye’de ataerkil kültür yapısına sahip toplumlarda erkek nüfus savaş ve barış ortamlarında asker ve işçi görevlerini üstlenmekte ve bu erkek nüfusun devam-

lılığını sağlaması ülke bekası için önemli görülmektedir. Bu nedenle bu ülkelerde toplumsal düzenin sağlanması için hem kurum hem de toplum içinde yaygın olarak kabul gören ve desteklenen ilişki tarzı genel olarak heteroseksüel ilişkidir (Erdoğan & Köten 2014). Bu toplumsal gerçeklik, ülkede yer alan örgütlere de yansımaktadır. Öte yandan, Quinn (1977), Ömüriş ve Ehtiyar (2008) ve Günlü (2010)'nın de belirttiği gibi heteroseksüel ilişkiler, iş yerinde dedikodu ortamına neden olabilecek, çalışanların verimini de azaltacaktır. Bu araştırma da 5 katılımcı bu verileri destekler yönde görüş beyan etmişlerdir.

Ancak heteroseksüel ilişkilere karşı tanınan hoşgörü ortamı ve gösterilen desteğin benzer şekilde LGBTİ+ ilişkilere gösterilmediği saptanmıştır. Katılımcıların bu tutumları altında büyük ölçüde içinde yaşadıkları Türk toplumunun kültürel değerleri belirleyicidir. Zira bireylerin duygu, düşünce, algı, davranış ve tutumları içinde yaşadıkları toplumun kültürüne göre şekillenmektedir. Diğer bir deyişle, "*kültür insanın yaşamı, insan kültürün yaşam kaynağıdır*" (Nişancı 2012). Bu nedenle bireylerin kurum içindeki davranış ve tutumları üzerinde toplum kültürünün rolü önem taşımaktadır.

Katılımcılar, özellikle LGBTİ+ ilişki yaşayan tarafların iş yerinden ayrılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu da LGBTİ+ bireylerin iş hayatında karşılaştıkları zorlukları işaret eder niteliktedir. Zaman zaman çalışanlar toplumsal baskı nedeni ile LGBTİ+ bireylere olumsuz tutum sergilemekte zaman zaman LGBTİ+ bireyler cinsel yönelimlerini ifşa edememektedir. Öner (2015) ve Güner vd. (2010), çalışmalarında, LGBTİ+ bireylerin iş yerinde istifaya zorlandıklarına veya işten çıkarıldıklarına vurgu yapmıştır. Bu bireylerin iş yaşamlarında devamlılıklarını sağlamak için devletin yetkili kurumları tarafından haklarının korunduğu yasalar çıkarılmalı ve çalışanların tamamına cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri farketmeksizin eşitlikçi, adil yaklaşım özendirilmelidir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin öneminin, eşit hak ve özgürlüklerin herkese eşit biçimde tanınmasının gerekliliğinin vurgulandığı eğitimler toplumsal hoşgörü ve barış için önemli araçlardır. Ancak bu yaklaşımın benimsenmesinin zaman alacağı da bir gerçektir. Bunun için genelde toplumda özelden ise örgütlerde bu bakış açısının yaygın kabul görmesi gerekmektedir.

Bireylerin davranışlarını şekillendiren toplum kültürü iş yaşamında örgüt kültürünü de etkilemektedir. Bu nedenle örgüt kültürü ve toplum kültürünün ortak yönleri bulunmaktadır (Eğinli & Çakır 2011). Zira sistem yaklaşımı, tüm sistemlerin birbiri ile etkileşimde olduğunu savunmaktadır. Genellikle muhafazakâr toplum kültürlerinin hakim olduğu yerlerde faaliyette olan kurumlarda, LGBTİ+ ilişkiler hoş karşılanmaz iken özgürlükçü toplumlarda bu ilişkilere bakış açısı daha ılımlı olabilmektedir. Zira, araştırmada birbirine yakın olmakla birlikte kültürel yapısı farklılık sergileyen iki ilde gerçekleştirilen görüşmelerde sorulara alınan yanıtlar kıyaslandığında; İzmir ilinde yer alan katılımcıların hoşgörü düzeyinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla araştırmada toplum kültürü ile örgüt kültürünün birbirinden bağımsız olmasının mümkün olmayacağı ve bireylerin içinde yaşadığı toplumun genel normlarının iş hayatlarındaki tutum ve davranışlarına yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada LGBTİ+ ilişki yaşayan bireylere karşı olan algının resminin ortaya konması farkındalık yaratabilecek ve hem alanyazına hem de uygulamaya katkı sağlayabilecektir. Ayrıca bu araştırmada, özellikle karar vericilere; eşitlikçi olmanın önemi hatırlatılmak istenmekte, ayrımcı tutum ve davranışların ortaya çıkarılabileceği hoşgörüsüzlük ortamının işyerinde çatışmalara neden olabileceği de işaret edilmektedir.

Öte yandan bu araştırmanın sınırlılıkları da gözönünde bulundurularak gelecek çalışmalar için bazı öneriler geliştirilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunda yer alan meslek kolları dışında farklı sektörlerde uygulama yapılabileceği gibi; yazında genellikle heteroseksüel bireylerin davranışları irdelenmekte, onların tutum ve davranışlarının olumsuz yansımaları ele

alınmaktadır. Oysa LGBTİ+ ilişki yaşayan bireyler ile birebir yapılabilecek araştırmalar yazını zenginleştirecektir. Öte yandan araştırmada gerek kadın gerek erkek olarak cinsiyet kimliğini tanımlayan katılımcılar, benzer yanıtlar vermişlerdir. Oysa daha farklı bir evren ve örneklemede kadınların ve erkeklerin karşılaştırmalı olarak algıları irdelenmelidir. Bir başka öneri ise örgütlerin niteliğine göre yapılabilecek araştırmalara yöneliktir. Zira kamu kurum ve kuruluşlarındaki yapı ile özel sektöre ait örgütlerdeki yapı, buna bağlı olarak örgüt kültürleri farklılık sergilemektedir. Bu perspektifte, sözkonusu kurumlarda çalışanların ve genel olarak örgütlerin yaklaşımları da değerlendirilebilecektir.

## KAYNAKÇA

- Akkaş İ. (2019). “Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı”. *Ekev Akademi Dergisi 'ICOAEF Özel Sayısı'* (2019) 97-118.
- Altunpolat R. (2010). *Eğitim Sisteminin Heteronormatif Yapısı Üzerine*. Kaos GL Gökkuşluğu Forumu. Kaynak: <http://www.kaosgl.org>.
- Badgett M. V. L., Durso L. E., Mallory C. & Kastanis A. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. Los Angeles 2013.
- Beauvoir de S. (2019). *İki Cinsiyet*. Çev. G. Acar Savran. İstanbul 2019.
- Bell M. P., Özbilgin M. F., Beauregard T. A. & Sürgevil, O. (2011). “Voice, Silence and Diversity in 21st Century Organizations: Strategies for Inclusion of Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Employees”. *Human Resource Management* 50/1 (2011) 131-146.
- Bilgin, N. (2017). *Sosyal Psikoloji*. İzmir 2017.
- Bingöl O. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16 (2015) 108-114.
- Bora A. (2012). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar”. Der. K. Çayır & M. Ceyhan. İstanbul 2012.
- Brown T. J. & Allgeier E. R. (1995). “Managers’ Perceptions of Workplace Romances: An Interview Study”. *Journal of Business and Psychology* 10 (1995) 169-176.
- Croteau J. M. (1996). “Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings”. *Journal of Vocational Behavior* 48 (1996) 195-209.
- Çayır K. (2012). “Gruplararası İlişkiler Bağlamında Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar”. Der. K. Çayır & M. A. Ceyhan. İstanbul 2012.
- Çiçek O. (2014). “The Phenomena of Workplace Romance in 5 Star Hotels in North Cyprus”. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research* 25/1(2014) 136-139.
- Day N. E. & Schoenrade P. (2000). “The Relationship Among Reported Disclosure of Sexual Orientation, Anti-Discrimination Policies, Top Management Support and Work Attitudes of Gay and Lesbian Employees”. *Personnel Review* 29 (2000) 346-363.
- Demir, M.(2011). “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8/1 (2011)761-784.
- Demirdizen Ç. D., Çınar S. & Kesici M. R. (2012). “İşyerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı: LGB Bireylere Yönelik Bir Alan Çalışması”. *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitapçığı* (18-19 Ekim 2012). (2012) 311-330.
- Eğimli A. T. & Çakır S. Y. (2011). Toplum Kültürünün Kurum Kültürüne Yansımaları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 3/2 (2011) 37-50.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2013). *European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey. Results at a Glance*. Kaynak: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eulgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgendersurvey-results>.
- Erdoğan B. & Köten E.(2014). “Yeni Toplumsal Haraketlerin Sınıf Dinamiği: Türkiye LGBT Haraketi”. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi* 2/1 (2014) 93-113.
- Fasoli F., Maass, A., Paladino M. P. & Sulpizio S. (2017). “Gay- and Lesbian-Sounding Auditory Cues Elicit Stereotyping and Discrimination”. *Archives of Sexual Behavior* 46/5 (2017) 1–17.
- Fidas D. & Cooper L. (2015). *The Cost of the Close and the Rewards of Inclusion: Why the Workplace Environment for LGBT People Matters to Employees*. *Human Rights Campaign*. Kaynak:[http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost\\_of\\_the\\_Closet\\_May2014.pdf](http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf).

- Guba E. G. (1981). "Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries, educational communication and technology". *A Journal of Theory Research and Development* 29 /2 (1981) 75- 91.
- Guiffre P., Dellinger K. & Williams C. (2008). "No Retribution for Being Gay? Inequality in Gay-Friendly Workplaces". *Sociological Spectrum* 28 (2008) 254 –277.
- Güler S. B. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara 2005.
- Günlü E. (2010). *Yönetici Bakış Açısı ile 'İşyerinde Romantizm': Örgüt ve Çalışanlar Açısından Değerlendirme*. Ankara 2010.
- Güner U., Kalkan P., Öz Y., Özsoy E. C. & Söyle F. (2010). *Türkiye'de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*. Kaynak: [https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Cinsel\\_Yonelim\\_veya\\_Cinsiyet\\_Kimligi\\_Izleme\\_Raporu.pdf](https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Cinsel_Yonelim_veya_Cinsiyet_Kimligi_Izleme_Raporu.pdf).
- Griffith K. H. & Hebl M. R. (2002). "The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: Coming Out at Work". *Journal of Applied Psychology* 87 (2002) 1191-1199.
- Horan S. M. & Chory R. (2013). "Relational Implications of Gay and Lesbian Workplace Romances: Understanding Trust, Deception and Credibility". *Journal of Business Communication* 50/2 (2013) 170-189.
- İçli G. (2017). "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 30 (2017)134-143.
- Katz-Wise S. L. & Hyde J. S. (2012). "Victimization Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual Individuals: a Meta-Analysis". *Journal of Sex Research* 49 (2012) 142-150.
- Kaypak Ş. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak". *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi* 7/1 (2014) 344-357.
- Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi (2019). "Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseklerin Durumu 2019 Yılı Araştırması". Ed. Murat Köylü. Haz. Göregenli, M., O'Neil, M. L., Ergün, R., Değirmenci, S. & Erkengel, D. Ankara 2019.
- Kozak M. (2015). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri*. Ankara 2015.
- Kuyper L. (2015). "Differences in Workplace Experiences Between Lesbian, Gay, Bisexual and Heterosexual Employees in a Representative Population Study". *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity* 2 (2015) 1-11.
- Lickey N. C., Berry G. R. & Whelen-Berry K. (2009). "Responding to Workplace Romance: A Proactive and Pragmatic Approach". *The Journal of Business Inquiry* 8/1 (2009) 100-119.
- Lgbt Action Plan* (2018). Kaynak: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/721367/GEO-LGBT-Action-Plan.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721367/GEO-LGBT-Action-Plan.pdf).
- Mainiero L. A. (1986). "A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romances". *Academy of Management Review* 11 (1986) 750-762.
- Macionis J. J. (2017). *Sosyoloji*. Çev.V. Akan. Ankara 2017.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehberi*. Ankara 2018.
- Miles B. M. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Source Book*. California 1994.
- Mckenzie C. A. (2018). "Formal and Informal Discrimination of Intersectional Work Place Romances". <http://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/166531/MCKENZIE-FINALTHESIS-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Nişancı Z. N. (2012). "Toplumsal kültür- Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları". *Journal of Life Sciences* 1/1 (2012) 1279-1293.
- Ömürş E. & Ehtiyar V. R. (2008). "Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkiler: Algılanan Güdüler ve Davranış Değişiklikleri Üzerine bir Araştırma". *Akdeniz İ. İ. B.F. Dergisi* 16(2008) 20-39.
- Özeren E. (2014). "Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature". *Social and Behavioral Sciences* 109 (2014) 1203-1215.
- Öner A. (2015). *Beyaz Yakalı Eşcinseller, İş Yerinde Cinsel Yönelim Ayrımcılığı ve Mücadele Stratejileri*. Ankara 2015.
- Özbek Ç. (2017). "Ayrımcılıkla Mücadelenin Kamusalılığı: LGBT Hareket ve Örgütlülük". *Toplum ve Demokrasi* 11/24 (2017) 141-165.
- Parnell M., Keeton S., Lease H. & Green M. L. (2012). "Perceived Career Barriers for Gay, Lesbian, and Bisexual Individuals". *Journal of Career Development* 39 (2012) 248-256.

- Pizzam A. (2016). “Workplace Romance in The Hospitality Industry”. *International Journal of Hospitality Management* 56 (2016) 136-137.
- Pierce C. A., Aguinis H. & Adams S. K. R. (2000). “Effects of Dissolved Workplace Romances and Rater Characteristics on Responses to Sexual Harassment Accusations”. *Academy of Management Journal* 43/ 5 (2000) 869– 880.
- Phillips J. C., Ingram K. M., Smith N. G. & Mindes E. J. (2003). “Methodological and Content Review of Lesbian, Gay, and Bisexual-Related Articles in Counseling Journals: 1990–1999”. *The Counseling Psychologist* 31 (2003) 25–62.
- Powell G. & Foley S.(1998). “Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational Settings”. *Journal of Management* 24/3 (1998) 421-448.
- Ragins B. R. & Cornwell J. M. (2007). “We are Family: The Influence of Gay Family-Friendly Policies on Gay, Lesbian and Bisexual Employees”. Eds. M. V. L. Badgett & J. Frank . *Sexual Orientation Discrimination: An International Perspective* (2007) 105–117. New York.
- Saygılıgil F. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. Kaynak: [http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyoloji\\_lisans\\_ao/toplumsal\\_cinsiyet\\_tartismalari.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyoloji_lisans_ao/toplumsal_cinsiyet_tartismalari.pdf) .
- Sears B. & Mallory C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & its Effects on LGBT People*. Kaynak: [williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/SearsMallory-Discrimination-July-2011.pdf](http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/SearsMallory-Discrimination-July-2011.pdf).
- Strauss A. & Corbin J. M. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. US 1990.
- Şenel B. (2014). *Cinsel Yönelim Ayrımcılığının Gündelik Hayata Yansımaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara 2014.
- Tejeda M.J. (2006). “Nondiscrimination Policies and Sexual Identity Disclosure: Do They Make a Difference in Employee Outcomes?”. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 18 (2006) 45-59.
- Tuc (2017). *Sexual Harassment of LGBT People in the Workplace*. Kaynak: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT\\_Sexual\\_Harassment\\_Report\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBT_Sexual_Harassment_Report_0.pdf).
- Uzgan N. (2018). *Mutlu Toplum İnşası İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Kaynak: [https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi\\_dosya\\_ekleri/morsoylesiler.pdf](https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi_dosya_ekleri/morsoylesiler.pdf).
- Yayla O. T. (2015). “Dijitalleşme Çağında Eşitsizlik ve Ayrımcılık”. *Liberal Düşünce Dergisi* 79 (2015) 43-53.
- Yıldırım A. & Şimşek H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara 2013.
- Quinn R. E. (1977). “Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations”. *Administrative Science Quarterly* 22 (1977) 30-45.
- Wolcott H. F. (1994). *Transforming Qualitative Data: Description, Analysis and Interpretation*. Newbury Park 1994.

### Yazarın Notu

Bu çalışmanın kısa versiyonu 01-02 Kasım 2019 tarihinde Burdur’da gerçekleştirilen 7. Örgütsel Davranış Kongresi’nde sunulmuş ve bildiler kitabında basılmıştır.

### Ek 1. Senaryo

Beş yıldızlı bir otelde Gülperi Hanım insan kaynakları departmanında çalışmaktadır. Kendisi 32 yaşında olup bakımlı, özgüvenli ve iyi eğitim almış bir kişidir. Gülperi’nin çalıştığı otelin genel müdürü Hamza Bey’dir ve Hamza Bey ile Gülperi Hanım beş yıldır beraber çalışmaktadır. Bir gün Hamza Bey, Gülperi hanımın odasına gelir ve satış departmanına ehliyeti olan ve 25-35 yaş aralığında bir erkek elemana ihtiyaçları olduğunu söyler. Hamza Bey, Gülperi Hanımın odasına gelirken Gülperi’nin en sevdiği Cappuccino’yu da getirmeyi ihmal etmez. Daha sonra iş çıkışı Hamza Bey, Gülperi Hanımı evine arabası ile bırakır. Ertesi gün Gülperi Hanım, Hamza Bey’in kendisine verdiği işe eleman alımı talimatını yerine getirir ve satış departmanına eleman ihtiyacı ilanı yayınlanır. Gülperi Hanım, gelen iş başvurularından üç kişinin özgeçmişini uygun bulur ve bu üç kişiyi otele mülakata çağırır. Mülakat görüşmelerine, Hamza Bey ile birlikte satış müdürü Soner Bey’de katılır. Soner ve Hamza Bey’in gerçekleştirdiği mülakatlar sonucu işe 29 yaşındaki Osman Bey’in alınması uygun görülür. Osman Bey, iki yabancı dil bilen, iyi eğitilmiş,

kibar ve yakışıklı biridir. Osman Bey'in yakışıklığı iş yerinde herkesin dikkatini çeker. Özellikle de satış müdürü Soner Bey'inde dikkatinden de kaçmamıştır.

Bir gün satış müdürü Soner Bey, Osman Beyi odasına çağırır ve müşterileri tanıyıcaya kadar iş yeri ziyaretlerine birlikte gideceklerini ifade eder. Soner Bey'in bu söyleminden sonra Osman Bey gülümser. Daha sonra beraber aynı ortamda çalıştıkça ve birlikte iş yerlerini ziyaret ettikçe aralarındaki çekime bağlı bir ilişki başlar. Diğer taraftan Genel müdür, Hamza Bey ile Gülperi Hanım birlikte vakit geçirmelerinin sonunda birbirine çok uyumlu olduklarına karar verip yeni bir ilişkiye yelken açarlar. Hamza Bey ile Gülperi Hanım arasındaki ilişki başta otel içinde tepki ile karşılanırsa da sonraları bu ilişki kanıksanır. Osman Bey ve Soner Bey ise ilişkilerine aşırı tepki ile karşılaşacaklarını düşündükleri için saklamaya karar verirler. Fakat bir gün satın almada çalışan Seda Hanım evrak imzalatmaya Soner Bey'in odasına gider ve odada Soner ve Osman Beyi uygunsuz yakalar. Seda Hanım bu gördükleri karşısında şoka girer ve tanık olduğu olayı otel içerisinde yakın çalışma arkadaşlarına anlatır. Bu olay kısa zaman içerisinde tüm otele yayılır. Soner ile Osman Bey ilişkilerinin ortaya çıkmasından aşırı rahatsız olur. Çünkü yaşadıkları ilişkinin toplumun geneli tarafından kabul görmeyeceğini düşünürler.