

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ece ÖMÜRİŞ

İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER: GÜDÜLER, YÖNETİM MÜDAHALELERİ VE  
ÇALIŞAN ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Yrd.Doç.Dr. V. Rüya EHTİYAR

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2007

## İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b>	<b>iv</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b>	<b>vi</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b>	<b>vii</b>
<b>ÖZET</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>ÖNSÖZ</b>	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLER ARASI ÇEKİM VE AŞK

1.1. Kişilerarası Bir Süreç Olarak Çekicilik	4
1.1.1. Yakınlık	4
1.1.2. Benzerlik	6
1.1.3. Kişisel Özellikler	7
1.1.3.1. Fiziksel Çekicilik	7
1.1.4. Tanışıklık	8
1.1.5. Ödüllendiricilik	8
1.1.6. Bilişsel Denge	9
1.1.7. Maruz Kalma Etkisi	11
1.2. Aşk Kuramları	11
1.2.1. Sternberg'in Üçgen Aşk Kuramı	12
1.2.2. Tutkulu ve Arkadaşça Aşk	14
1.2.3. Rusbult'un Yatırım Modeli	16
1.2.4. Aşkın Prototipi	17
1.2.5. Kendiliğini Genişletme Kuramı	18

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER

2.1. İşyerinde Romantik İlişkiler	19
2.2. İşyeri Romantizmi Kavramı	21

2.3. İşyeri Romantizmine Katılma	27
2.3.1. İşyerinde Romantik İlişkilere Karşı Tutumlar	27
2.3.2. İş Özerkliği	28
2.3.3. Örgütsel Kültür	28
2.3.4. Romantik İlişkilerde Algılanan Bireysel Güdüler	29
2.4. Romantik İlişkilerin Dinamikleri	30
2.4.1. Romantik İlişki Türleri	30
2.4.2. Tarafların Örgütsel Kademesi, Medeni Hal Durumları ve Cinsiyete Karşı Tutumlar	32
2.4.3. Bağımlılık ve İstismar	34
2.5. İşyeri Romantizminin Etkileri	35
2.5.1. Romantik İlişkinin Görünürlüğü	35
2.5.2. Romantik İlişki İçindeki Taraflarda Davranış Değişiklikleri	35
2.5.3. Romantik İlişkiye Karşı Çalışma Grubu Üyelerinin Tepkileri	36
2.6. Romantik İlişkilerin Sonuçları	37
2.6.1. İşyeri Romantizminin Taraflar ve Çalışma Grubu Üzerindeki Sonuçları	37
2.6.2. İş Performansı	38
2.6.3. Çalışan Morali	39
2.6.4. İş Bağlılığı	40
2.6.5. Çalışan Motivasyonu	41
2.6.6. İş Memnuniyeti	41
2.6.7. Dedikodu	42
2.7. İşyeri Romantizmine Yönetmel Tepkiler	43

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER: GÜDÜLER, YÖNETİM MÜDAHALELERİ VE ÇALIŞAN ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırma	47
3.2. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri	47
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	49
3.4. Araştırmanın Ön Koşulları ve Sınırlılıkları	49
3.5. Veri Toplama Yöntemi	50
3.6. Araştırmanın Bulguları	51

3.6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	51
3.6.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri	52
3.6.3. Betimleyici İstatistikler Ait Bulgular	61
3.6.4. Romantik İlişki İçindeki Taraflara Yönelik Bulgular	65
3.6.5. Romantik İlişki İçindeki Tarafların Güdülerine İlişkin Analizler	68
3.6.6. Gözlemcilere Yönelik Bulgular	71
3.6.7. Açık Uçlu Sorulara Yönelik Bulgular	77
<b>SONUÇ</b>	80
<b>KAYNAKÇA</b>	84
<b>EK-1 ANKET FORMU ÖRNEĞİ</b>	92
<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	98

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkilerden Çıkarımlar	20
Tablo 2.2. İşyerinde Romantik İlişki Oluşumlarına ve Sonuçlarına Yönelik Araştırmalar	22
Tablo 2.3. İşyerinde Romantik İlişkiye Yönelmedeki Güdüler	29
Tablo 3.1. Demografik değişkenlerin dağılımı	51
Tablo 3.2. Romantik ilişki içindeki tarafların görev ve medeni hallerine yönelik demografik değişkenler	52
Tablo 3.3. Kadının davranış değişiklikleri ölçeği boyutları	54
Tablo 3.4. Erkeğin davranış değişiklikleri ölçeği boyutları	56
Tablo 3.5. Yönetim müdahalesi ölçeği boyutları	57
Tablo 3.6. İşyerinde romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkileri ölçeği boyutları	59
Tablo 3.7. Romantik ilişkilere bireysel tepkiler ölçeği boyutları	60
Tablo 3.8. Tarafların davranış değişiklikleri ölçeğine ilişkin betimleyici istatistikler	61
Tablo 3.9. Yönetim müdahalesine ilişkin betimleyici istatistikler	63
Tablo3.10.Romantik ilişkilere karşı gözlemcilerin tepkilerine yönelik betimleyici istatistikler	64
Tablo 3.11. Romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkilerine yönelik betimleyici İstatistikler	65
Tablo 3.12. Tarafların cinsiyetine göre algılanan güdülerin dağılımı	66
Tablo 3.13. Tarafların medeni durumlarına göre algılanan güdülerinin dağılımı	67
Tablo 3.14. Tarafların örgütsel konumunun güdüler üzerine etkisi	67
Tablo 3.15. Medeni durumun ilişkiye yönelmede güdü oluşumuna etkisi	68
Tablo 3.16. Güdüler ile işyeri romantizmi içindeki tarafların davranış değişiklikleri arasındaki ilişki	69
Tablo 3.17. Güdüler ile romantik ilişkilerin etkileri arasındaki ilişki	70
Tablo 3.18. Tarafların aşk güdüsünün gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi	72
Tablo 3.19. Tarafların ego güdüsünün gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi	73
Tablo 3.20. Tarafların iş güdüsünün gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi	74
Tablo 3.21. Tarafların örgütsel konumunun gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi	74
Tablo 3.22. Gözlemcilerin medeni durumunun romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi	75
Tablo 3.23. Gözlemcilerin cinsiyetinin romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi	75

Tablo 3.24. Gözlemcilerin daha önce romantik ilişkide bulunmalarının romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi	76
Tablo 3.25. Gözlemcilerin algılarına bağlı olarak tarafların davranış değişiklikleri arasındaki farklılık	76

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

Şekil 1.1. Heider'in Bilişsel Denge Modeli	10
Şekil 1.2. Sternberg'in Üçgen Aşk Geometrisi	12
Şekil 2.1. Örgütsel Romantizm Modeli	26
Şekil 2.2. İşyeri Romantizminin Güç Dinamikleri Modeli	44

**KISALTMALAR LİSTESİ**

**SHRM** Society for Human Resource Management (İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği)



## ÖZET

Tez çalışmasının amacı, işyerinde duyguların oynadığı roller içinde yer alan romantik ilişkileri, çalışanların algılamaları ve değerlendirmeleri ile kavramsallaştırmaktır. Diğer taraftan da romantik ilişki içindeki bireylerin işyeri romantizmine yönelmelerinde oluşturdukları güdülerini, romantik ilişki içindeki tarafların davranış değişikliklerini, bu tür ilişkilerin örgüt üzerinde yaptığı olumlu ve olumsuz etkilerini belirlemek ve işyeri romantizmine karşı alınan yönetsel önlemleri değerlendirmektir. Ayrıca sosyal bir etkileşim içinde bulunan çalışanların işyerinde yaşanan romantik ilişkilere karşı bireysel tepkileri ile birlikte işyerinde romantik ilişkiler bir bütün olarak ele alınmaktadır.

Tez çalışması kapsamında aşk oluşumunu tetikleyen etmenler ve çekicilik, aşk kuramları, işyerinde romantik ilişkilerin öncülleri, dinamikleri ve sonuçları üzerine literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması ile elde edilen bulgular çerçevesinde tezin birinci ve ikinci bölümünde işyerinde romantik ilişkilerle ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışmada, Antalya Lara-Kundu Bölgesindeki 14 adet beş yıldızlı konaklama işletmesinde görev yapan 252 çalışana (müdür, şef, alt kademe çalışanı) anket uygulanmıştır. Uygulanan anket ile konaklama sektörü çalışanlarının işyerinde yaşanan romantik ilişkiler üzerine algılamaları, romantik ilişkilere karşı ne tür yönetsel önlemlerin alındığı, ilişki içindeki taraflarda görülen davranış değişikliklerinin ve bu tür ilişkilerin örgüt üzerine etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma bulguları ışığında, liberal eğilimlerin görüldüğü fakat geleneksel yapıdan da tam olarak kurtulamamış bir örgütsel yapının varlığı tespit edilmiş; romantik ilişkilerin, hem ilişkiyi yaşayan taraflar hem çalışanlar hem de örgütün üzerinde etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, romantik ilişkilere karşı çalışanların algılamaları ve yönetim müdahaleleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

## **WORKPLACE ROMANCE: RESEARCH ON PERCEIVED MOTIVATIONS, MANAGERIAL INTERVENTIONS AND PERCEPTIONS OF EMPLOYEES**

### **ABSTRACT**

The aim of this study is to conceptualize the romantic relationships, one of the roles of workplace emotions, with the employees' perceptions and evaluations. It also aims to determine the motives which the individuals in romantic relationships perceive while experiencing workplace romance, the behavioral changes of those in a romantic relationships, positive and negative effects of such relationships on the organization and to evaluate managerial interventions in workplace romance. Besides, individual reactions of employees in a social interaction against workplace romance are presented as a whole together with romantic relationships at workplace.

A literature overview has been carried out on factors triggering the formation of love and attractiveness, theories of romance, antecedents, dynamics and results of romantic relationships at workplace in the scope of the thesis. In the frame of the findings obtained through the literature study. Some explanations regarding romance at workplace were made in the first and second chapters of the thesis.

In the study, a questionnaire was conducted on 252 employees (managers, supervisors, and coworker) working in 14 five star hotels in Lara-Kundu Region Antalya. Using this questionnaire it is aimed to determine the perceptions of accommodation sector employees of romantic relationships on workplace romance, managerial interventions, behavioral changes and the effects of such relationships on the organization.

In the light of the findings, the existence of an organizational structure, where some liberal tendencies are observed, which still has a traditional nature, is specified; and it has been shown that romantic relationships have effects on both those having the relationship and the other employees and also on the organization itself. Also, some findings were revealed as to the perceptions of employees on romantic relationships and managerial interventions.

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada güven ve desteğini her aşamada hissettirerek deneyimlerini paylaşan ve her zaman yanımda olan tez danışmanım, değerli hocam Sayın Yrd.Doç.Dr. V. Rüya EHTİYAR'a, bilgi ve deneyimlerini paylaşan ve yardımını her an hissettiğim Sayın Prof.Dr. Ayşe KURUÜZÜM'e, asistan arkadaşım Aylin AKTAŞ'a ve okutman arkadaşım Devrim ARDIÇ'a ve her zaman her türlü imkanı ve desteği sağlayan sevgili aileme yaptıkları katkılardan dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, tezin başlangıcından bitişine kadar olan süreçte, benden ve çalışmadan vazgeçmeyerek, dostluğunu, zamanını, bilgisini, görüşlerini paylaşan, kelimelerin kifayetsiz kaldığı noktada yardımlarını ve hoşgörüsünü esirgemeyen sevgili dostum Uzm.Psk. Tarık SOLMUŞ'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

## GİRİŞ

Sosyal psikologlar, aşkı, kişiler arası çekimin özel bir biçimi olarak kavramsallaştırmışlardır. Aslında aşk, duyguların tutumların ve davranışların büyük bir bölümünü içinde barındırdığından tanımlanması kısmen çok zor olmaktadır.

Aşk, bir sevgi biçimi olmaktadır (Bilgin, 2003, 35). Fakat aşk ile sevgi birbirine karıştırılmaktadır. Aşk, sevginin aşırı boyutlarda yansıtılması olarak tanımlanmakta ve daha çok patolojik bir durumu da içermektedir. Aşkların hastalıklı duygular oluşu da duygu bağlılığının ya da bağımlılığının aşırılığından kaynaklanmaktadır (Kızılkaya, 2004, s.248). Watson (1922), aşkı, erojenik bölgelerin temas yoluyla uyarılması sonucunda açığa çıkan içsel bir duygu olarak tanımlamıştır. Centres'e (1975) göre de, aşk, kişinin bir başka kişiyle etkileşiminin ödüllendirici olduğu durumda ortaya çıkan bir tepkidir. Laswell ve Laswell (1976) aşkı, duygu, fizyolojik uyarılma olarak ve bilişlere dayandırarak açıklamışlardır. Bunların dışında aşk, bir hastalık (Burton, 1951, 1963), ebeveynlerle rekabetin bir izdüşümü (Koenigsberg, 1967), acı çekmenin ve ölümün kutsanması olarak adlandırılmıştır. Harlow (1958) aşkı bağlanma süreçlerine dayandırmıştır. Maslow (1962), iki tür aşk ayrımı yapmıştır. Ona göre, eksiklik-yetersizlik aşkı; kişinin güvensizliğinden ve daha düşük düzeyde duygusal ihtiyaçlarından doğmakta, gerçek aşk ise; daha yüksek düzeyde duygusal ihtiyaçlardan ve kendini ve diğerini gerçekleştirme isteğinden doğmaktadır. Livingston (1980) aşkı, belirsizliğin azaltılması süreci olarak değerlendirmiştir (Solmuş, 2007, s.83). Horney (1999, s.291) ise aşkı nevrotik bir sevme biçimi olarak ifade etmiştir. Fromm'a (2000, s.30) göre ise bu duygu edilgen değil etken bir duygu olmaktadır. Malinowski, de Rougemont, Mead ve diğer sosyal antropologlara göre aşk seksüel bir tutku, şairlerin özlemleri ve duygulu şarkıları, ilkel ve uygar biçimlerin ötesinde bir evlilik türüdür. Freud ve Reik gibi psikologlara göre aşk, hem normal hem de nörotik olmakta, yaratıcı ve yıkıcı olmaktadır. De Bevoir, D'Arcy ve Niebuhr gibi filozoflara göre de erkekler için başka kadınlar için başka olmaktadır ama herkes için iyiliğin ve kötülüğün, güzelliğin ve çirkinliğin başlıca kaynağı olmaktadır. Gerçekten de insanlar aşkı, bir romanının başkaldırma üzerine yazılmış bir denemesinde, bir doktorun anne bakımını incelemesinde, bir antropologun ilkel cinsiyet efsaneleri araştırmasında, ahlak üzerine bir vaazda, kadının alın yazısına karşı çıkışında, bilinçaltı dünyasının bilimsel keşfinde ve buna benzer birçok alanda bulmuşlardır (Kirsh, 1971, s.16).

Son yıllarda, yoğun iş temposunda insanların zamanlarının önemli bir bölümünü işyerinde geçiriyor olması, uzun çalışma saatleri, erkek baskın işgücüne katılan kadın oranının yükselmesi iş ortamında çalışanlar arasında başlayan duygusal ilişkilere dönüşen

yakınlaşmaların sıklığını arttırmaktadır. Her ne kadar romantik ilişki oluşumu çalışanlar arası bir artış gösterse de bu konu, diğer kişilerden uzak gizli alanlarda konuşulan bir tabu özelliğini korumaktadır. İlişki içindeki taraflar, var olan ilişkilerini patronlarından ya da diğer çalışanlardan saklama girişiminde bulunmaktadır. İşyerinde, gerçekte romantik ilişkilerle ilgili yazılı kurallar ya da normlar olmasa da yazılı olmayan politikalar var olmaktadır (<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=7002>).

SHRM'in (Society for Human Resource Management) 2005 yılında insan kaynakları yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada insan kaynakları çalışanlarının %37'si romantik bir ilişkide bulunduğunu, %62'sinin evlilikle sonuçlandığını, %44'ünün kayırmacı davranış gösterdiğini, %75'i işyeri romantizmi ile ilgili herhangi bir yazılı ya da sözlü bir kural olmadığını, %19'u cinsel taciz suçlamalarına maruz kaldığını belirtmektedir ([http://www.shrm.org/hrresources/surveys\\_published/2006%20Workplace%20Romance%20Poll%20Findings.pdf](http://www.shrm.org/hrresources/surveys_published/2006%20Workplace%20Romance%20Poll%20Findings.pdf)).

Romantik ilişkilerle ilgili araştırma yapmak, araştırmacılar için iki sebepten önemli olmaktadır. Birincisi, örgütsel yapılarda romantik ilişkilerin varlığı bilindiği zaman yapılan işin ilerleyişinin bireyler, gruplar ve örgütler tarafından etkilenebilmesi, ikincisi ise, örgütlerde yaşanan romantik ilişkilerin diğer örgüt ilişkilerinden farklılık göstermesi araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Powell ve Foley, 1998, 424).

Sosyal psikoloji araştırmacıları, işyerinde yaşanan romantik ilişkileri tanımlamış ve bu tür ilişkilerin taraflarda, bireylerde ve örgüt yapılarında ne tür etkileri olduğunu araştırmışlardır. İşyerinde romantik ilişkiler (işyeri romantizmi ya da örgütsel romantizm), aynı örgütte çalışan, karşılıklı fiziksel çekimle başlayan ve diğer iş arkadaşları ya da yöneticiler tarafından da aralarındaki cinsel-romantik ilginin gözlenebildiği iki birey (çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, yönetici-yönetici) arasındaki romantik ilişki olarak tanımlanmaktadır (Quinn, 1977, s.30, Mainiero, 1986, s.750, Pierce, Byrne, Aguinis, 1996, s.6, Solmuş, 2004, s.19). Araştırmacılar, böylesi romantik ilişkilerin çekimle başlayan ve yakınlık, benzer tutumlar, aynı ortamda çalışmaya maruz kalma gibi devam eden öncüllerini, ilişki oluşumuna yönelmedeki tarafların güduları ve ilişki türleri gibi dinamiklerini, var olan ilişkinin tarafların ve örgüt çalışanlarının üzerinde motivasyon, performans, iş bağlılığı, istismar, cinsel taciz, dedikodu gibi sonuçlarını, ilişkilere karşı alınan yönetim müdahalelerini, örgütün bu tür ilişkilerle ilgili normlarını incelemişlerdir.

Aşk kuramcılarında Sternberg'in aşk kuramı, işyerinde yaşanan romantik ilişkileri anlamaya yardımcı olmaktadır. Sternberg'e göre aşk, bağlılık, yakınlık ve tutku bileşenlerinden oluşmaktadır. Pierce ve diğerleri (1996) kişilerarası çekim oluşumu (yakınlık gibi) ile romantik çekim oluşumu (tutku, yakınlık ve bağlılık hissi) arasındaki

farklılığı Strnberg'in kuramıyla açıklamaktadır. Örgütlerde romantik ilişkilerin özelliklerini üç aşamada oluştuğunu belirtmektedir. İlk olarak, örgütteki diğer çalışana karşı kişisel çekim ortaya çıkmaktadır; ikinci olarak, aynı çalışana karşı romantik bir çekim hissi oluşmaktadır ve son olarak da kişinin işyerinde romantizme karar vermesi şeklinde gerçekleşmektedir.

Romantik ilişkiler, çalışanlar arasında aşkın türü, cinsiyet, aile, güç, adalet, etik ve kurallara göre değişkenlik göstererek işyerinde kabul edilebilir davranışlar gösterebilmektedir. Örgütsel yapılarda romantik ilişkiler yaşandığı zaman örgüt çalışanları tarafından bu konu uzun süre konuşulmaktadır. Çünkü insanlar diğer kişiler hakkındaki olayları merak etmekte ve konuyla ilgili bilgi sahibi olmak istemektedirler. İşyeri romantizminin en yaygın görülen sonucu dedikodu olmaktadır. Çalışanlar ilk olarak romantik ilişki içindeki bireyleri medeni durumlarına, cinsiyetlerine ya da örgütteki konumlarına göre değerlendirmekte, var olan ilişkiyi bu değişkenlere göre onaylamakta ya da onaylamamaktadır.

Romantik ilişki terimi, her iki birey için de hoş karşılanan bir ilişkiyi iletir sürmektedir. Eğer bu ilişki taraflardan sadece biri için hoş karşılanır fakat diğer taraf için hoş karşılanmaz ise bu durumda cinsel taciz ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durum, erkeğin kadın üzerinde egemenlik kurmak istemesi ve erkeğin baskınlığı nedeniyle çalışanlar genellikle işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin genellikle cinsel taciz oluşumuyla sonuçlandığı belirtilmektedir (Pierce ve Aguinis, 1997, s.198).

Bu çalışmada işyerinde yaşanan romantik ilişkilere turizm konaklama işletmeleri perspektifinden yaklaşmıştır. Konaklama işletmeleri çalışanlarının işyerinde yaşanan romantik ilişkileri algılamaları, ilişki içindeki tarafların örgüt içindeki davranış değişiklikleri, romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkileri ve bu tür ilişkilere karşı alınan yönetim müdahaleleri değerlendirilmiştir.

Tezin birinci bölümünde aşkın oluşumu ve aşk kuramları, ikinci bölümde işyerinde romantik ilişkilerle ilgili öncüller, dinamikler ve sonuçlar ile ilgili literatür taraması, üçüncü bölümde ise konaklama işletmeleri çalışanları üzerine uygulanan anket sonuçlarına göre romantik ilişkilerin etkileri, sonuçları, yönetim müdahaleleri ve çalışan algılamaları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KİŞİLERARASI ÇEKİM ve AŞK**

#### **1.1. Kişilerarası Bir Süreç Olarak Çekicilik**

Kişilerarası çekim sosyal psikolojide en önemli konu olmaktadır. Her yakın ilişki belirli aşamalardan geçerek gelişmekte ve olgunlaşmaktadır. Bir romantik ilişki, ilk aşamada, tarafların kendi içlerinde bir uyarılma ve çekim yaşamaları ile başlamaktadır. Bu uyarılma fizyolojik kökenli olmakta ve çoğunlukla karşı tarafın fiziksel görünümüne dayanmaktadır. İkinci aşamada, tarafların ortak duygu ve değerleri paylaşımları nedeniyle çekimin, etkileşimin gücü artmaktadır. Bu noktada taraflar birbirleri için sosyal olarak da çekici hale gelmeye başlamaktadır. Bu süreç, ister kısa süreli bir flört isterse uzun dönemli bir evlilik ilişkisi biçiminde olsun bir romantik ilişkiye dönüşebilmektedir. Diğer taraftan fiziksel çekimin yoğunluğu ya da benzer tutumlara sahip olmak bir ilişkinin doğacağı anlamına gelmemektedir. Tutku, iletişim, güven duygusu, yakınlığın derecesi, taraf ya da taraflar için ilişkinin olası ödülleri ve bedelleri, kişilik özellikleri gibi faktörler bir romantik ilişkinin başlayıp başlamayacağını ya da başlasa bile sürüp sürmeyeceğini belirleyen birçok faktörden sadece birkaçı olmaktadır (Solmuş, 2007, s.21). Yapılan ilk araştırmalarda araştırmacılar çekimi oluşturan özellikler üzerinde önemle durmuşlardır. Benzerlik ve yakınlık, çekimi oluşturan ilk etmenler olarak bilinmektedir. Kişilerarası çekim oluşumunda bu iki özellikten başka belirleyiciler de bulunmaktadır (Sprecher, 1998, s.287). Aron ve diğerlerinin yaptığı araştırmada romantik çekimin en önemli belirleyicisinin karşılıklı hoşlanma ve fiziksel çekicilik olduğu bulunmuştur (Aron ve diğerleri, 1989, s.253). Bir başka araştırmada ise romantik çekimin belirleyicileri kişilik, karşılıklı hoşlanma ve fiziksel görünüş olarak bulunmuştur (Sprecher ve diğerleri, 1994, s.360). Bu ilk bölümde sevgi ve çekim oluşumunun yakınlık, benzerlik, kişisel özellikler, tanışıklık, ödüllendiricilik, bilişsel denge ve maruz kalma etkisi olarak yedi belirleyicisi üzerinde durulacaktır.

#### **1.1.1. Yakınlık**

İki insanın arkadaş olup olmadıklarının en iyi belirleyicisi birbirlerinden ne kadar ayrı yaşadıkları olmaktadır. Aynı şehir, semt hatta apartmanda yaşıyor olmak sosyal ilişki ağı oluşturmaları açısından önemlidir (Solmuş, 2007, s.20). Yakınlık, sevgi gibi duygusal tepkileri ortaya çıkarabilecek bir dürtüye sebep olmaktadır. Bu olgu şu şekilde açıklanabilmektedir: Birbirlerine yakın insanlar birbirlerine uzak olanlardan daha ulaşılabilir olmakta, insanlar sürekli etkileşim beklentisi içinde olmaktadır. Kişi, ilerde olabilecek

ilişkisi hakkında olumlu düşüncelere eğilim göstermektedir. Ayrıca diğer kişinin davranışının kestirilebilir olması da yakınlığın etkisi altında yer almaktadır. Bir kişi ne kadar çok görülürse o kişi hakkında o kadar çok şey öğrenilmektedir ve hangi durumlara ne gibi davranışlar sergileyeceği kestirilebilmektedir. Bazı durumlarda aşinalığın da sevgiye yol açtığı belirtilmektedir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s.194-195). Örgütlerde birbirine bağlı görevlerde çalışanlar etkileşmeye daha yakın olmakta ve dolayısıyla da birbirlerini çekmektedirler (Quinn ve Judge, 1978, s.43). Çalışanlar arasında üç tür yakınlıktan söz edilmektedir: a) coğrafi yakınlık b) iş gereksinimlerinden doğan yakınlık c) geçici yakınlık.

Coğrafi yakınlık, çalışanların iş yeri olarak aynı ortamda çalışmalarını belirtmektedir. Bu tür bir yakınlık yan yana ofislerde çalışan patron ile çalışan arasında meydana gelmektedir. İş gereksinimlerinden doğan yakınlık ise örgütün sosyal aktivitelerinden iş seyahatleri ve eğitimleri gibi durumlardan kaynaklanmaktadır. Asansörde karşılaşmak gibi ender ya da geçici yakınlığın da iş yerinde aşka sebep olan faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir (Quinn, 1977, s.33). Yakınlık, kişilere diğer insanlar hakkında bilgi edinmek, onları daha yakından tanımak için fırsat sunmaktadır. İnsanlar işyerinde yakınlıktan doğan bir arkadaşlık kurmakta ve iş yeri dışında da sosyalleşme isteğinde bulunmaktadırlar. Romantik bağlılık daha çok iş yerinde arkadaşlıktan başlamaktadır (Anderson ve Hunsaker, 1985, s.57). Ayrıca çalışanların işyerlerinde birlikte uzun saatler geçirmeleri de yakınlık olarak belirtilmektedir. Bu tür fiziksel yakınlık ve daha uzun çalışma saatleri gibi benzer işlerle uğraşan çalışanlar arasında sosyal etkileşim sıklığında bir artışa sebep olabilmektedir. Böylece kişiler arası çekim olasılığında da bir artış beklenebilmektedir (Mainiero, 1986, s.752). Yapılan araştırmalarda iş yerinde çalışanların unvan ve konum olarak birbirine yakın olarak çalışanların çok daha farklı unvan ve konumda çalışanlara kıyasla romantik ilişkiye girme olasılığı daha fazla olarak bulunmuştur (Dillard ve Witemann, 1985, s.111). Anderson ve Hunsaker'in (1985) yaptığı araştırmada da romantik ilişkiye girenlerin %68'i birbirine yakın çalışanlardan, %34'ü aynı ya da yan yana çalışma odalarında çalışanlardan, erkeğin üst pozisyonda çalıştığı durumlarda ise %44'ü aynı yada yan yana çalışma odalarında çalışanlardan olduğunu bulgulamıştır (Anderson ve Hunsaker, 1985, s.60).



### 1.1.3. Benzerlik

Arkadaşlık örüntüleri üzerinde benzerliğin etkisi yaygın ve önemlidir. Arkadaşlıklarda, evlenmelerde, hatta yalın sevmeye ve sevmemelerde bile insanlarda kendilerine benzer başkalarını sevmeye yönünde güçlü bir eğilim vardır. Dahası, toplum genel olarak bunun doğru olduğunu varsaymaktadır. Benzerliğin etkisi en açık bir biçimde, büyük kültürel ve demografik özellikleri, tutumları, inançları, ilgileri ve geçmişleri paylaşan insanlarda görülmektedir. Fransızlar Fransızları, Amerikalılar Amerikalıları severler; yaşlı insanlar yaşlıları, gençler de gençleri sevmeye eğilimindedirler. Ulusal köken, din, politika, toplumsal sınıf, eğitim düzeyi, aydın olma ve yaş gibi özellikler arkadaşlık örüntülerini etkilemektedir. Ayrıca, meslek, zeka düzeyi, belirli bir alandaki yetenek, hatta boy, ağırlık, fiziksel atiklik ve güç de etkilidir. Gerçekte belki de kişilik özellikleri dışında hemen her boyutta birbirine benzer insanlar birbirlerini daha fazla sevmeye eğilimindedirler (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s.198). Kişilik özelliklerinde eğer kişi, aktif biriyse, kendine benzeyen biriyle mutlu olabilir. Çünkü bu durumda diğerkinin pasif, eve kapanmayı seven biri olması, kişi için bir yük olması demektir. Burada benzerlik çekimle bağdaşmaktadır. Buna karşılık, eğer baskın karakterli bir kişi söz konusu ise, kendini yönetilmeye bırakan biriyle daha çok uyuşacaktır. Burada ise tamamlayıcılık çekim kaynağı olmaktadır (Bilgin, 2000, s.221). Bu iki farklı bakış açısı, 'benzerlerin mi yoksa zıtların mı birbirini çektiği' tartışması şeklinde kendini göstermektedir. Her ne kadar zıtlar birbirini çeker görüşü olsa da benzerlik üzerine yapılan araştırmalarda benzerlerin birbirini çektiği görüşü ifade edilmektedir (Byrne, 1997, s.419). Bu tartışma, bazı hususların özelleştirilmesi yoluyla kısmen açıklığa kavuşmaktadır. Her şeyden önce benzerlik ve tamamlayıcılık noktalarının ayırt edilmesi önemlidir. Benzerlik, daha ziyade, ilgiler, zevkler, sosyal ve ekonomik statü, amaçlar, değerler, dünya görüşleri planında; tamamlayıcılık ise kişilik özellikleri ve yetenekler planında aranmaktadır. Bunun dışında ilişkinin söz konusu olduğu durumun özellikleri, benzerliğe verilen anlam, kişilerin duruma özgü hedef veya amaçları, güdeleri, ilişki sürecinin hangi aşamasında bulunduğu gibi etmenler de benzerlik ve tamamlayıcılığın öneminde etkili olmaktadır (Bilgin, 2003, s.54). Tutum ve değerlerin benzerliği de olumsuz sayılabilecek koşullar altında bile daha büyük bir sevgiye yol açmaktadır.

Mainiero (1989), örgüte yeni katılacak çalışanların ortak kültüre ne kadar uyabileceğine bakılarak karar verildiğini belirtmiştir. Böyle bir seçim, benzer tutum ve değerlere sahip çalışanların bir araya gelmesiyle sonuçlanmaktadır. Örgütün yaptığı seçimlerin yanı sıra bireyler de benzerlik faktörlerini göz önünde bulundurarak örgütleri seçmektedirler. Böylece bir örgüt tarafından seçilmek ve o örgüte ilgi duymak kişinin sosyal yapıya

tutumsal olarak uymasına bağlıdır. Örgütün çalışan alımında tutum benzerliği kriterini göz önünde bulundurması zamanı geldiğinde romantik ilişki potansiyelini arttırmaktadır. Bireyler kendilerine benzer insanlara aşık olup onlarla evlenmekte, uyumlu ve ortak değer, inanç ve ilgilere sahip başka kişilerin çekimine kapılmakta, örgütün kendi içindeki ortak kültür çerçevesinde potansiyel olarak benzer tutum sahibi kişileri ön plana çıkarma özelliğinden dolayı genelde tutumsal olarak benzerlik gösteren başkalarıyla birlikte çalışmaktadırlar (Pierce ve diğerleri, 1996, s.13).

### **1.1.3. Kişisel Özellikler**

Benzer kişilik özelliklerine sahip olmak çekiciliği arttırmaktadır. İnsanlar, başka değişkenlerin eşit olması koşuluyla, dürüst insanları dürüst olmayanlardan, yardımseverleri yardım sevmeyenlerden, arkadaş canlısı olanları olmayanlardan, nazik olanları kaba olanlardan daha fazla sevme eğiliminde olmaktadır. Yapılan bir araştırmanın sonucunda katılımcılar verilen kişilik özelliği olarak en çok samimiyeti göstermişlerdir. Bunu takip eden özellikler içtenlik, dürüstlük, sadakat, gerçekçilik, güvenilirlik ve bağlanılabilirlik olarak belirlenmiştir. Olumlu özelliklere sahip kişinin sevilme olasılığı artmakta, diğer taraftan değeri düşük özelliklere sahip olma aynı olasılığı azaltmaktadır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s.198).

#### **1.1.3.1. Fiziksel Çekicilik**

Sevgiyi etkileyen diğer bir güçlü etmen de fiziksel çekiciliktir. Karşı tarafın boy uzunluğu, kilosu cinsiyetler arası farklılık göstererek romantik çekimin oluşumuna etki etmektedir. Eagly ve Makhijani (1991) ve Feingold araştırmalarında deneklerin, güzel kişileri güzel olmayanlardan daha ilginç, sıcakkanlı, dışa açık ve sosyal açıdan daha yetenekli bulduklarını göstermişlerdir (Kağıtçıbaşı, 2005, s.220). Erkekler fiziksel çekiciliğe ve cinselliğe kadınlardan daha çok önem vermekte ve kadınlar da statüye, kişiler arası iletişime erkeklerden daha çok önem vermektedirler (Berscheid ve diğerleri, 1971, s.184; Berscheid, 1994, s.107). Kadın çalışanlar iş yerinde uzun boylu erkekleri kısa olanlara (Pierce ve diğerleri, 1996, s.15) göre ve sert görünümlü erkekleri (Smith, Byrne, ve Fielding, 1995, s.169) sosyal olarak daha güçlü görmektedir ve dolayısıyla iş yerindeki baskın görünüşlerinden dolayı erkeklere romantik olarak bağlanmaktadırlar.

#### 1.1.4. Tanışıklık

Fiziksel yakınlık, insanların birbirine alışmalarına yol açmaktadır. Zajonc' a (1971, 1974) göre bir başka kişiyle veya uyarana karşılaşmak bile çekimi arttırmaya yeterli olmaktadır. İnsanları sadece görmek dahi onları daha çok sevmeye veya daha az nefret etmeye yol açmaktadır. İnsanların birbirlerini sık görmesi tanışıklığa (aşinalığa) yol açmaktadır. İnsanlar bir uyarana ne kadar çok görürlerse, bu uyarana karşı da o kadar çok olumlu duygular geliştirmektedirler (Bilgin, 2000, s.209). Bu sık görülme yalnızca olumlu durumlarla sınırlı olduğu düşünülmektedir. İnsanları sık görmenin yalnızca olumlu durumlarda etkili olmadığı da bulgulanmıştır. “Tanışıklık sevgiyi artırır” biçimindeki bulguların bazı sınırlılıkları vardır. Önce, bu etki tanışıklığın aşırı durumlarında azalabilmektedir. Diğer bir deyişle, birileriyle çok sık karşılaşmak sıkılmaya ve doyunluğa neden olarak sevgiyi azaltabilmektedir. Görme sıklığı olumlu, hoş ya da hiç değilse nötr kişi ve nesnelere karşı sevgiyi arttırmakta, aşırı olumsuz kişi ve nesnelere karşı ise böyle bir etkisi bulunmamaktadır. “Tanışıklık sevgiye yol açar” genel ilkesine diğer bir istisna da, insanların çelişen ya da çatışan ilgi, gereksinim ya da kişiliklere sahip oldukları durumlarda görülmektedir. İnsanlar birbirlerini az gördükleri sürece çatışmalar en alt düzeyde kalacaktır. Birbirlerini sevmeyebilirler, fakat birbirlerinden nefret etmeleri için de pek bir nedenleri olmamaktadır. Görme sıklığı arttığında ise, çatışma ve çelişkiler artar. Bu koşullar altında, görme sıklığındaki artışla bazen birbirlerinden daha fazla nefret edebilmektedirler (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s.204).

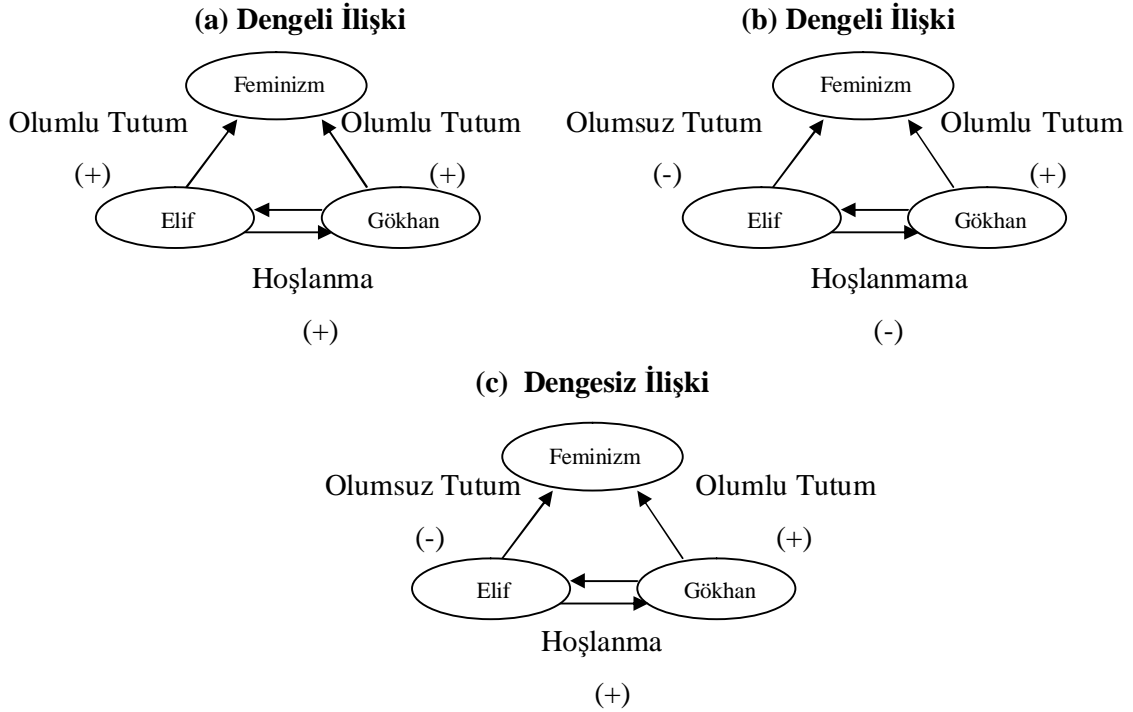
#### 1.1.5. Ödüllendiricilik

İnsanlar kendilerini ödüllendirilen ya da ödülü çağrıştıran diğer insanları sevmektedirler. Arkadaş canlısı, içten, güvenilir, cana yakın özelliklere sahip olan kişilerle birlikte olmak, bu özelliklerden yoksun biriyle birlikte olmaktan daha ödüllendiricidir. Diğer bir taraftan övgüye, sevgiye ve desteğe çok gereksinimi olan biri bu gereksinimlerini ona veren kişiyi, daha az ihtiyacı olan, bunlara daha doygun birinden daha fazla sevmek eğiliminde olmaktadır. Genel olarak, kendilerine saygıları düşük kişilerin, kendine saygıyı destekleyici ödüllere daha fazla gereksinimleri olmaktadır. Bu nedenle, kendilerini olumlu değerlendirenleri, kendine saygısı yüksek kişilerden daha fazla, olumsuz değerlendirenleri ise daha az sevmektedirler (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s.212).

Çalışma ortamında da bir çalışan olumlu performans değerlendirmesi aldığı anda sevmeye sonuçlanan olumlu duygusal yanıt almaktadır. Ast, üstünden aldığı olumlu eleştiriden dolayı üstünü sevmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.13).

### 1.1.6. Bilişsel Denge

Kişiler arası çekiciliği Heider (1946, 1958) ve Newcomb (1956) denge kuramıyla açıklamaktadır. Denge yaklaşımlarının hepsi, bireyin iç dünyasında ve dış dünyasında bir denge aradığını kabul etmekte ve bu dengeyi buluncaya kadar bireyin faal olarak iç ve dış dünyasında değişimler yapacağını beklemektedir. Birey iç dünyasında düşünce, duygu ve inançları arasında bir uyum kurmaya çalışmaktadır. Düşünce, duygu ve inançlarıyla, dış dünyaya dönük olarak yaptığı davranışları arasında bir tutarlılık, bir denge aramaktadır. Heider' e göre, bireyler ilişkilerinde uyum ve denge aradıkları zaman, zaman içinde, ya iç dünyalarında ya da ilişkilerinde değişiklikler yaparak, dengeli ilişkilere doğru bir gelişme göstermektedirler. Heider, kişiler arasındaki ilişkilerde dengeye simetri ve dengeli ilişkilere de simetrik ilişkiler adını vermektedir. Simetrik olmayan ilişkiler simetrik olmaya doğru sürekli bir eğilim içersinde olmaktadır. Simetriyi gerçekleştirmek için en sık kullanılan yöntem, aralarındaki farkları gidermek amacıyla kişilerin iletişim kurmalarıdır. İletişim sayesinde bir süre sonra ilişkideki simetri başarılmaktadır (Cüceloğlu, 2003, s.526). Diğer bir deyişle, Heider, bir kişinin, bir diğer kişi ve bir tutum objesi ile ilişkilerini incelemiştir. Bu incelemede, durum, söz konusu olan kişinin görüş açısından ele alınmaktadır. Kişinin zihninde var olduğu var sayılan durum, kurama yansıtılmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2005, s.150). Sevgiye ilişkin denge modelinde iki kişi ya da bir nesne arasındaki ilişkilerin olası sekiz bileşimi vardır. Modele göre değişiklik yapılarak dengeli durumlara dönüştürülebilmektedirler (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s.217). Bu modele göre aşağıdaki Şekil 1.1'de üç bileşen örnek olarak gösterilmektedir.



**Şekil 1.1. Heider'in Bilişsel Denge Modeli**

**Kaynak:** Franzoi, 2000, s.376.

Örneğin, Elif ile Gökhan feminizm konusunda anlaşamamaktadır. Elif, bir kadın olarak, çalışma yaşamında ve eğitimde erkekler gibi yer almayı ve erkek ile kadın arasında bir ayırım yapılmaması gerektiğini savunmaktadır. Gökhan ise kadının toplumdaki yerinin eşine ve çocuklarına bakma, ev ile ilgilenme sorumluluğuna sahip olması gerektiği düşüncesindedir. Bu fikir farklılığı ikisinin ilişkisi üzerinde dengesizlik yaratmaktadır. Bu dengesizliği ortadan kaldırmak için Elif'in Gökhan'ı kendi düşünceleri konusunda ikna etmesi ya da Gökhan'ın Elif'i kendi görüşüne ikna etmesi halinde bir denge oluşturulması gerekmektedir. Feminizm konusunda düşünce değişikliği sağlanamazsa Elif ya da Gökhan birbirlerine karşı tutumlarında değişiklik yaparak, yani birbirlerine karşı olumsuz bir tavır takınarak dengesizliği ortadan kaldırebilmektedirler. Eğer Elif ve Gökhan'ın arasında hem fikir olmadığı konu sayısı fazlaysa, zamanla birbirlerine karşı duydukları olumlu duygu, ilgisizliğe ve bir süre sonra belki hoşlanmamaya dönüşmektedir. Şekil 1.1'de gösterildiği gibi: (a) aynı değerlere ve tutumlara sahip iki birey birbirlerinden hoşlanabilmektedirler (b) eğer bireylerden biri diğerinin nefret ettiği şeye değer veriyorsa birbirlerinden hoşlanmayabilmektedirler. Her iki ilişki türü de dengelidir çünkü bireylerin birbirine karşı duyduğu hisler ile bir konu ya da nesne hakkındaki tutumları birbiriyle ilişkili olmaktadır.

Eğer (c) karşılıklı hoşlanma söz konusuysa ve tutumları farklıysa bu durum dengesiz bir ilişki oluşturmaktadır (Franzoi, 2000, s.376).

### **1.1.7. Maruz Kalma Etkisi**

Bir nesneyle ya da bir insanla sürekli olarak karşılaşmanın, bir arada bulunmanın onu sevmeyi getireceğine dair görüşler öne sürülmektedir (Solmuş, 2007, s.21). Genel olarak diğer çalışana ne kadar yakın olunursa birçok durumda o çalışanla etkileşme olasılığı o kadar çok olmaktadır. Dolayısıyla günlük iş yaşamlarında etkileşen çalışanlar tekrarlayan sosyal temaslarından ötürü birbirlerinin çekimine kapılabilmektedirler. Konuyla ilgili araştırmaya göre, bireyin bir uyarıya yalnızca sürekli maruz kalması o uyarıya olan tavrını geliştirmesi için yeterli bir koşul olduğu görüşünü desteklemektedir. Farklı bir açıdan ise, çok az ya da hiç etkileşim gerçekleşmemiş olsa da daha sık karşılaşan bireyler daha fazla çekim hissine kapılmaktadırlar. İşyerinde maruz kalma etkisi, kişiler arası çekim olasılığını güçlendiren karşılıklı güven ve saygıyı yapılandırmaktadır (Pierce ve diğerleri, 1996, s.14).

### **1.2. Aşk ve Aşk Kuramları**

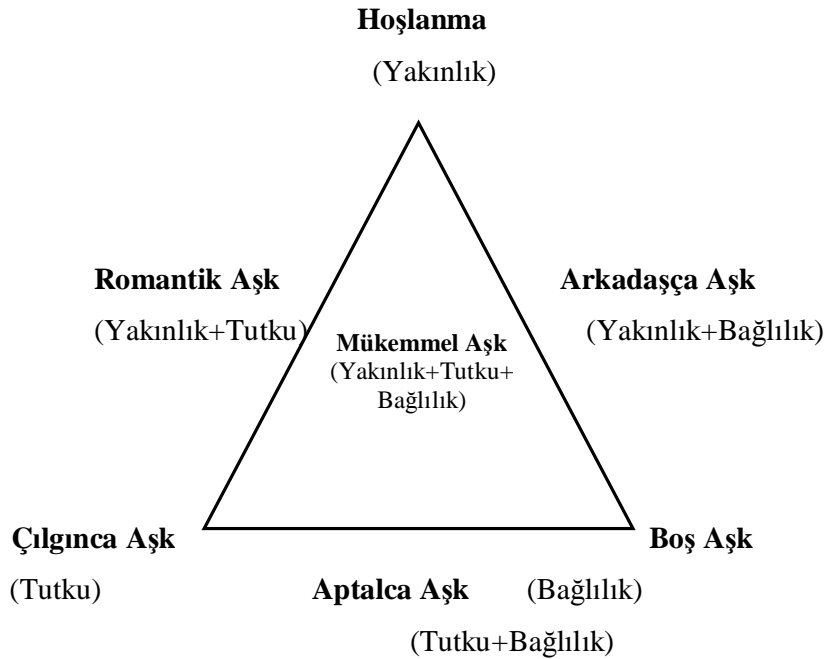
Sosyal psikologlar, aşkı, kişiler arası çekimin özel bir biçimi olarak kavramsallaştırmışlardır. Aslında aşk, duyguların tutumların ve davranışların büyük bir bölümünü içinde barındırdığından tanımlanması kısmen çok zor olmaktadır. Aşkın modern kuramcılarını aşkın çeşitli durumları kapsadığını kabul görmektedir (Beall ve Sternberg, 1995, s.423).

Aşk, bir sevgi biçimi olmaktadır (Bilgin, 2003, 35). Watson (1922), aşkı, erojenik bölgelerin temas yoluyla uyarılması sonucunda açığa çıkan içsel bir duygu olarak tanımlamıştır. Centres'e (1975) göre de, aşk, kişinin bir başka kişiyle etkileşiminin ödüllendirici olduğu durumda ortaya çıkan bir tepkidir. Laswell ve Laswell (1976) de, aşkı, duygu, fizyolojik uyarılma olarak ve bilişlere dayandırarak açıklamışlardır. Bunların dışında aşk, bir hastalık (Burton, 1951, 1963), bir nevroz (Askew, 1963), ebeveynlerle rekabetin bir izdüşümü (Koenigsberg, 1967), acı çekmenin ve ölümün kutsanması olarak adlandırılmıştır. Harlow (1958) aşkı bağlanma süreçlerine dayandırmıştır. Maslow (1962), iki tür aşk ayrımı yapmıştır. Ona göre, eksiklik-yetersizlik aşkı; kişinin güvensizliğinden ve daha düşük düzeyde duygusal ihtiyaçlarından doğmakta, gerçek aşk ise; daha yüksek düzeyde duygusal ihtiyaçlardan ve kendini ve diğerini gerçekleştirme isteğinden doğmaktadır. Livingston (1980) da aşkı, belirsizliğin azaltılması süreci olarak değerlendirmiştir (Solmuş, 2007, s.83).

Sosyal psikolojide, romantik ilişkileri ve aşkı anlama çabası 1970'lerle birlikte hız kazanmıştır ve o tarihten bu yana birçok kuram ya da model ortaya koyulmuştur. Bu kuram ya da model biçimlerinden en önemli olanlarına aşağıdaki alt başlıklarda yer verilmiştir.

### 1.2.1. Sternberg'in Üçgen Aşk Kuramı

İşyerinde yaşanan aşkın doğası Sternberg'in üçgen aşk kuramına dayandırılarak çok daha net bir şekilde kavramsallaştırılabilir. Sternberg'in kuramı hoşlanma ve aşık olma hislerinin ayrımını açıkladığından işyerinde aşkı doğru bir şekilde anlamaya yardımcı olmaktadır (Pierce ve diğerleri, 1996, s.7). Sternberg aşkın üçgen teorisi bir üçgenin köşelerini oluşturur gibi üç bileşen tarafından aşkın anlaşılabileceğini ileri sürmektedir. Bu üç bileşen yakınlık (üçgenin üst köşesinde yer alan), tutku (üçgenin sol köşesinde yer alan) ve karar / bağlılık (üçgenin sağ köşesinde yer alan) tanımlanmaktadır. Başlangıçta üçgen aşk kuramını anlamak için bu unsurlar önemli olmaktadır. Bu bileşenler ve bileşenlere bağlı olarak oluşturulan aşk türleri aşağıda Şekil 1.2'de Sternberg'in üçgen aşk geometrisinde gösterilmiştir.



**Şekil 1.2. Sternberg'in Üçgen Aşk Geometrisi**

Kaynak: Sternberg, 1988, s.122.

Genel olarak, yakınlık bileşeni ilişkiye yapılan duygusal yatırımlardan, tutku bileşeni özel olmasa da genel anlamda ilişkiye motivasyonel olarak yaklaşımdan, karar ve bağlılık

bileşeni de ilişkide bilişsel karar ve ilişkiye bağlılıktan ortaya çıkabilmektedir. Bir başka görüşü şeklinde ise, yakınlık bileşeni “ılık”, tutku bileşeni “sıcak” ve karar / bağlılık bileşeni “soğuk” bileşenler olarak düşünülebilir. Sternberg’e göre üçgen aşkı oluşturan bileşenleri (Sternberg, 1986, s.121-122);

- Yakınlık bileşeni, üçgen aşk kuramı bağlamında bağlılık ve yakınlığı arttıran duyguları ifade etmektedir. Bu duygular, aşk ilişkisinde sıcaklığın artmasına yol açmaktadır. Yakınlık bileşeni kişinin sevdiğine karşı, refahını arttırma, mutluluk deneyimi, aşırı önemseme, güven, karşılıklı anlayış, maddi ve manevi paylaşım, duygusal destek alma arzusu, duygusal destek verme arzusu, yakın iletişim kurma ihtiyacı ve değer verme hislerini içermektedir.
- Tutku bileşeni, tutku deneyimine yol açan motivasyonel ve diğer uyarılma kaynaklarından oluşmaktadır. Bu bileşen romantizm, fiziksel çekicilik, cinsel birleşme ve beğenmenin baskın olduğu duyguları açıklamaktadır. Ayrıca, kişinin kendine güveni, başkaları üzerinde etki sahibi olması, kendini gerçekleştirme gibi konularda da tutkuların yaşanmasının önemi vardır. Tutku unsuru yakınlıkla yüksek düzeyde ve karşılıklı etkileşim halinde olmaktadır. Kişi, ilişkisi kendi tutku ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde o ilişkide yakınlık hissini bir işlev olarak görmektedir. Bunun tersi olarak da yakınlık tutku tarafından da uyarılmaktadır. Yakın ilişkilerde tutku bileşeni çoğunlukla aniden gelişmekte ve kısa bir süre sonra yerini yakınlık bileşenine bırakmaktadır.
- Karar / bağlılık bileşeni, bir kişinin diğer bir kişiye aşık olduğu kararı kısa dönemli kararlılığı, aşkı sürdürmesi ise uzun dönemli bağlılığı olarak iki yönlü olmaktadır. Karar / bağlılık bileşenin iki yönü de her zaman birlikte gerçekleşmeyebilmektedir. Kişinin kendi tarafından verilen sevmeye kararı aşka bağlı olması ya da bağlılığı da karar vermesi anlamına gelmeyebilmektedir. Bir çok insan diğerine aşık olmayı kabul etmeden aşklarına bağlı olmaktadır.

olarak açıklamaktadır.

Özetle, önemleri ilişkiden ilişkiye farklılık gösterse de bu üç bileşen aşk ilişkisinin önemli unsurları olmaktadır. Üstelik bu aşk bileşenlerinin önemi belli bir süre içerisinde ilişkiler arası farklılık gösterebileceği gibi zamanla tek bir ilişki içerisinde de değişiklik gösterebilmektedir (Sternberg, 1988, s. 129)

Sternberg, yakınlık, tutku ve karar / bağlılık unsurlarının birleşimleriyle ortaya çıkan hoşlanma, çılgınca aşk, boş aşk, romantik aşk, arkadaşça aşk, aptalca aşk, mükemmel aşk ve



aşksızlık olarak sekiz farklı aşk türü belirtmektedir. Hoşlanmada (Yakınlık Unsuru), kişi, karşı tarafa uzun süreli bir bağlılık ve yoğun tutku hissetmeden yakınlık ve sıcaklık duymaktadır. Daha çok arkadaşlık duygusu ve deneyimi olarak ifade edilmektedir. Çılgınca aşk (Tutku Unsuru), ilk görüşte aşk olarak bilinmekte ve aşkın sadece tutku unsuruyla oluşmaktadır. Kişi aşık olduğu kişiden fiziksel ve zihinsel olarak çok çabuk uyarılmaktadır. Boş aşk (Karar / Bağlılık Unsuru), kişinin diğer bir kişiyi tutku ve yakınlık unsurlarının olmadığı bir aşkla sevmeye karar vermesi ve devam ettirmesinden kaynaklanan aşk türüdür. Karşılıklı duygusal birikim ve fiziksel çekimin kaybolduğu ancak uzun süreli, durağan ilişkilerde görülen aşk türüdür. Romantik aşk (Yakınlık ve Tutku Unsuru), yakınlık ve tutku unsurunun birlikteliğiyle gerçekleşmektedir. Romantik aşk yaşayan kişi, aşık olduğu kişiye sadece fiziksel çekim değil aynı zamanda duygusal hisler de duymaktadır. Arkadaşça aşk (Yakınlık ve Bağlılık Unsurları), ilişkisinde tutku unsuru söz konusu olmamaktadır. Uzun süren evliliklerde fiziksel çekimin kaybolduğu anda romantik bir aşk arkadaşça aşka dönüşebilmektedir. Aptalca aşkta (Tutku ve Bağlılık Unsurları) kişiler tanıştıktan kısa bir süre sonra evlenmektedirler. Yakınlık unsuru göz ardı edilip yalnızca tutkuya dayanarak bir bağlılık oluşturulmaktadır. Mükemmel aşk ise (Tutku, Bağlılık ve Yakınlık) üç unsurun da bulunduğu aşk türüdür. Bu üç bileşenin bulunmadığı aşk türü ise aşksızlıktır. Bu tür ilişkiler zorunlu ilişkiler olup arkadaşlık ilişkisi bile söz konusu olmamaktadır (Sternberg, 1986, s.124, Sternberg, 1988, s. 120, Uğurlu, 2004, s.121).

### **1.2.2. Tutkulu ve Arkadaşça Aşk**

Berscheid ve Walster (1978) aşkı ilk, tutkulu aşk (romantik bir birlikteliğin başlangıcını tetikleyen yoğun duygu) ve arkadaşça aşk (zaman içerisinde bir ilişkiyi sürekli hale getiren istikrarlı ilişki) olarak sınıflandırmıştır. Bu iki aşk türü de aşkın ilk aşaması olarak kavramsallaştırılmıştır. Tutkulu aşk, birden alevlenen ve sonrasında kendini tüketen fakat sadece en şanslı durumlarda arkadaşça aşka dönüşebilen bir aşktır (Hendrick ve Hendrick, 2003, s.237).

Tutkulu aşk, bir kişinin karşı taraf ile bir bütün olmak için duyduğu yoğun istek olarak tanımlanmaktadır. Bu aşk türü, karşılıklı olduğunda, bütünleşme duygusu ve haz ile ilişkili olmakta ve karşılık görmediğinde ise, boşluk, kaygı ve umutsuzluk duygularına yol açmaktadır. Sonuç olarak tutkulu aşk derin bir psikolojik uyarılma durumudur ve bu aşk türünü bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenler belirlemektedir (Curun, 2004, s.117).

- Bilişsel Bileşenler: Bu tür aşkı yaşayanların zihni partneriyle meşgul olmaktadır. Taraflar birbirlerini tanımak ve tanınmak isteğine sahiptir. İlişkilerini ya da diğerini ideal bir konuma yüceleştirmektedirler.
- Duygusal Bileşenler: ilişkileri olumlu olarak ilerlediğinde karşı tarafa çekim, özellikle cinsel çekim, pozitif duygular; ilişkileri ters yönde ilerlediğinde ise olumsuz duygular hissetmektedirler. Tutkulu aşk yaşayanlar yalnızca sevmek değil sevmeyi de istemektedirler.
- Davranışsal Bileşenler: Partnerinin duygularını anlamak için etkinliklerde bulunmaktadırlar. Fiziksel yakınlık kurmayı istemektedirler (Hatfield, 1988, s.194).

Hatfield (1988) arkadaşça aşkı yakınlık unsuruyla bağdaştırmaktadır. Bu aşk türünde kişiler arasında yakınlık ön plana çıkmaktadır. Hatfield, yakınlık unsurunu, kişinin bir başka kişiyle samimi olma girişiminin bir süreci, benzerliklerinin, farklıklarının, düşüncelerinin, duygularının ve davranışlarının keşfi olarak tanımlamaktadır. Erikson'a göre ise yakınlık, açıklık, paylaşım, güven, kendini kaptırma (self-abandon) ve adanmışlık ile ilişli, Sullivan'a (1953) göre kişisel değer duygusunun karşılıklı olarak onaylanmasıdır (Solmuş, 2007, s.27). Yakınlık da tutkulu aşk gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenler içermektedir.

- Bilişsel Bileşenler: Derin ilişkilerde yakın arkadaşlar ve aşıklar tüm karmaşıklık ve çelişkileriyle birlikte kendileriyle ilgili çoğu bilgiyi açıklamakta kendilerini özgür hissetmektedirler. Kişiler, birbirlerinin geçmişleri, değerleri, güçlü ve zayıf yönleri, umutları ve korkularıyla ilgili derin bilgiyi paylaşmaktadırlar.
- Duygusal Bileşenler: Samimi aşıklar birbirlerini çok derinden önemsemektedirler. Tutkulu aşkta insanlar genelde yakın olmaya özlem duymaktadırlar. Arkadaşça aşkta ise taraflar genelde bu yakınlığa sahiptir. En yoğun hislerin yaşanması arkadaşça aşkta olmaktadır; bu aşkı yaşayanlar birbirlerini herkesten çok sevmektedirler. Ancak kişilerin tam olarak birbirini çok önemsemesinden dolayı yoğun acı çekme gücüne sahip olmaktadır. Aşkın karanlık yüzü ise kıskançlık, yalnızlık, depresyon ve öfkedir. İlişkiye hayat ve enerji veren bu çelişkili duyguların güçlü etkileşimidir.
- Davranışsal Bileşenler: Yakınlar, fiziksel yakınlık kurmak için birbirlerine karşı çok rahat davranmaktadır (Hatfield, 1988, s.205).

Sprecher ve Fehr (2005) ise arkadaşça aşkı, özgeci bir sevme biçimi, yakınlarına, yabancılara ve insanlığa karşı bir tutum olarak değerlendirmektedir. Arkadaşça aşk, koruma, kaygılanma ve nezaket odaklı duygular, bilişler ve davranışları, özellikle başkaları ihtiyaç

duyduğunda onları destekleme, onlara yardım etme ve anlama uyumluluğunu içermektedir. Bu tür bir tanımlamayı romantik ilişkilerden farklı olarak aile ve arkadaşlık arasındaki yakın ilişkilerde belirtmektedirler (Sprecher ve Fehr, 2005, s.630).

Hatfield'in bu kuramsal yaklaşımı, tutkulu aşkı, arkadaşça aşktan ayırmaktadır. Tutkulu aşk haz ve gizem ile beslenirken, arkadaşça aşk yalnızca keyif ile beslenmektedir. Ancak, gerçek yaşamda aşk, hem ödülleri hem de cezaları içermektedir. Tutkulu aşk ve arkadaşça aşk arasındaki ayırım kesin farklılıklardan öte hangi etkenlerin ağırlıklı olduğu ile ilişkilidir (Curun, 2004, s.117). Ayrıca bu ayırımın dışında Hatfield (1988), bu iki aşk türünü birbiri arkasına yaşanması gereken bir ilişki değil de eş zamanlı bir ilişki olarak düşünmektedir ve insanların her iki aşk türüne de eğilimli oldukları ve hayatları boyunca bu tür duyguları ara ara olarak deneyim etme olasılıklarının olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe destek olarak Hendrick ve Hendrick (1993) yaptıkları araştırmada katılımcılar, arkadaşça aşkı kendi romantik ilişkilerinde en çok yaşadıkları ilişki türü olduğunu belirtmişlerdir. Üstelik en yakın arkadaşları sorulduğunda ise katılımcıların yarısı romantik partnerlerinden bahsetmişlerdir. Dolayısıyla, tutku alevlenirken ilişkilerin varsayılan ilk aşamalarında bile katılımcılar aşklarının arkadaşlık yönlerini ön plana çıkarmıştır. Yine Hendrick ve Hendrick (1996) yaptığı bir çalışmada, kırk yıla yakın birlikte olan çiftler için bile tutkulu aşkın ilişki tatmininin en güçlü belirleyicilerinden olduğunu belirtmiştir. Yani, tutku ve arkadaşlık birçok belki de çoğu romantik ve eşli ilişkilerde birlikte varolmaktadır (Hendrick ve Hendrick, 2003, s.237).

Tutkulu aşk ve arkadaşça aşk arasındaki diğer farklılık, kişinin aşık olduğu diğer kişi hakkındaki inanışlarıdır. Romantik ilişkilerin ilk aşamalarında, tutkular üst düzeyde olduğu zaman, kişi, aşık olduğu diğer kişiye pembe gözlüklerle bakmaya daha eğilimli olmaktadır. Ona göre eşi, kusursuz ve ideal kadın ya da erkek olmaktadır. Arkadaşça aşk, karşılıklı anlayışa dayanmakta ve bu durum daha gerçekçi görüşe yol açmaktadır. Arkadaşça aşk daha gerçeğe dayalı olduğundan, başarılı ve mutlu romantik çiftler en iyi durumlarda bile birbirlerinin kusurlarını görme eğilimindedirler (Franzoi, 2000, s.420).

### **1.2.3. Rusbult'un Yatırım Modeli**

Rusbult'un (1980, 1983) yatırım modeli bireyin ilişkiden aldığı doyum (çekim ya da ilişkiden aldığı olumlu etki) ve ilişkiye olan bağlılığı (duygusal bağlılık, ilişkiyi koruma eğilimi) arasında ayırım yapmaktadır. Bu model, bireylerin, ilişkilerinde yüksek ödül elde ettikleri (fiziksel olarak çekici ya da tutumsal olarak benzer bir partner), düşük maliyet sağladıkları (seyrek tartışmalar, fiziksel yakınlık) ve ilişkilerinin kalitesiyle ilgili

beklentilerini aştıkları ölçüde ilişkilerinden daha fazla doyum aldıklarını ileri sürmektedir. İlişkiyi koruyan bağlılık üç unsurdan etkilenmektedir. Birincisi, ilişkiden doyum alındığı ölçüde bağlılık daha güçlü olmaktadır. İkincisi, bireylerin ilişkilerinden daha düşük alternatifler (başka biriyle beraber olduğunda daha az doyum alacağı düşüncesi, yalnız zaman geçirme) olduğu durumlarda ilişkilerine daha fazla bağlılık hissetmektedirler. Üçüncüsü, bağlılık, bireylerin ilişkilerindeki geçici (ikili arkadaşlık, paylaşılan anılar ya da mülkler) ya da esas (zaman, çaba, kendini ifade etme) kaynaklara yaptığı yatırımın derecesine göre büyüklük göstermektedir. Bireyin ilişkiye olan bağlılığının ilişkiden aldığı doyumdan daha fazla olması beklenmektedir (Rusbult, Johnson ve Morrow, 1986, s.82, Sprecher, 1988, s.318).

#### **1.2.4. Aşkın Prototipi**

Çeşitli çalışmalarda Fehr (1988, 1993, 1994) bir çok ölçüm aracı ile birlikte aşkın bir prototip kuramını geliştirmiştir. Prototip yaklaşımı aşk kavramlarını çalışmanın bir başka yolu olmaktadır. Aşkın tümüne genel olarak odaklanmış, aşkın en bilinen türü olan tutkulu aşkı annelik, anne baba aşkı ve arkadaşlık gibi örneklerle açıklamıştır (Hendrick ve Hendrick, 2005, s.474). Fehr yaptığı bir dizi araştırmada, üniversite öğrencilerine aşk ve ilişkiye bağlılıkla ilgili olarak akıllarına gelen ilk düşünceyi tek kelime ile ifade etmelerini istemiş ve verilen cevapları sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma sonucunda ortaya altmış sekiz kelime çıkmıştır. Fehr, bu kelimeleri en sıklıkla belirtilenden en az oranda belirtilene göre yukarıdan aşağıya doğru sıralamıştır. İlk sırada güven, koruma, dürüstlük, arkadaşlık, saygı, eşin gereksinimleriyle ilgilenmek, sadakat, ilişkiye bağlılık, eşi olduğu gibi kabullenmek ve destekleyicilik boyutlarının aldığı bu araştırmanın ilgi çekici birkaç bulgusu vardır. Araştırmada aşkı tanımlarken ya da betimlerken günlük dilde sıklıkla kullanılan (her an onu düşünmek, karnında kelebekler dolaşmak gibi) ifadelerin sıralamanın neredeyse en aşağılarında yer aldıkları görülmüştür. Bununla birlikte, cinsellikle ilgili ifadelerin (seksi görünüm, dokunma, tutku, fiziksel çekim) de sıralamanın ortalarında buldukları görülmüştür (Solmuş, 2007, s.93). Fehr'in (1988) bu çalışması genel olarak arkadaşça aşkın tutkulu aşktan daha prototipe yönelik olduğunu göstermiştir. Romantik aşk, arkadaşça aşkı tutkuyla kavramaktadır (Hendrick ve Hendrick, 2005, s.474). Romantik aşkta tutku unsurları en üst seviyede yer alırken sonuçlar bunun tam tersini göstermiştir. Aron ve Whestbay (1996) da yaptıkları çalışmada, Fehr'in çalışması ve Sternberg'in üçgen teorisi arasında bir benzerlik bulmuştur. Fehr ve Sternberg'in yaklaşımlarının kavramlarda geniş

çapta ve metotlarda en az onlar kadar farklılık göstermektedir (Hendrick ve Hendrick, 2003, s.241).

### **1.2.5. Kendiliğini Genişletme Kuramı**

Aron ve Aron'un kendini genişletme ya da büyütme kuramına göre, birey eşinin bilgi, deneyim, bakış açısı gibi kaynaklarını ya da özelliklerini kendininkilerle bütünleştirerek hem benlik yeterliliğini hem de benlik saygısını arttırmaktadır. Kendini geliştirme kuramı kişinin kendini geliştirmesi için birbirlerinin hedeflerine ulaşmaya yardımcı olmak gibi temel motivasyon gerektirmektedir. Birey bu tür bir gelişmeyi ilişkiyi ve yakınlığını koruyarak sağlamaktadır. Yapılan çalışmalar devam eden bir ilişkide kendini geliştirmenin ilişkinin kalitesinin arttırdığını göstermektedir. Kendini büyütmeyi bir anlamda çevreyi keşfetme ve bu çevreye sahip olma güdüsü olarak da değerlendirilmektedir. Birey kendini geliştirmek için en üst düzeydeki imkanları sunan diğer bireyler tarafından çekim yaşamaktadırlar. Bu durum bireyler arasındaki benzerlik ilişkinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca, bireyin, potansiyel eşinin kendinden farklı ilgileri de kendini geliştirme modelinin içinde yer almaktadır. Farklı ilgilerdeki birey diğerine farklı olanakları keşfetmesinde yol göstermekte ve bireyin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Burada vurgulanmak istenen bireyler arasındaki zıtlık aksine farklılık olmaktadır. Birey için asıl önemli olan bir eşe sahip olmak değil kendini geliştirmektir. Aron ve Aron'a göre, kendiliği büyütme, bireysel kimliğin kaybolmasına yol açmayacağı gibi her iki tarafın da kimliğini zenginleştirmektedir ve ilişki doyumu da tarafların birlikte kendilerini büyütmelerine yönelik ortak faaliyetlerde bulunmalarıyla doğru orantılı olarak artmakta ya da azalmaktadır (Aron ve diğerleri, 2006, s. 389, Solmuş, 2007, s.92, Aron, Paris ve Aron, 1995, s.1104).

Sonuç olarak, kendini geliştirme modeli şu şekilde özetlenebilir:

- İnsanlar kendini genişletmeyi/büyütmeyi aramaktadırlar
- Kendini genişletmek isteyen birey yakın ilişki yoluyla diğerini kendinde içermesiyle bir ilişki oluşmaktadır.
- Bireyler, kişinin genişlemesi deneyimi ile ilgili deneyim ve durumları aramaktadır (Aron ve Aron, 1996, s.49).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER

#### 2.1. İşyerinde Romantik İlişkiler

İş yeri, birlikte çalışan insanların benzer geçmişe, yeteneklere ve gayelere sahip olmaya eğilimli olduklarından dolayı, romantik ilişkilerin oluşturulması için mantıklı bir yer olarak görülmektedir (Karl ve Sutton, 2000, s.429). Kadınların erkeklerle etkileşimi sık içeren konumları üstlendiklerinden ve bir zamanlar erkek baskın olan mesleklere girdiklerinden beri işyeri romantizmi daha önceki yıllara göre gelişim göstermektedir (Fisher, 1994, s.138).

Örgütsel yapılarda romantik ilişkiler, yönetim ve örgütsel davranış araştırmacıları için göz önünde tutulan ilişki türlerinin ilk basamaklarında yer almaktadır. Örgütsel davranış ilişkileri düzenli olarak daha çok iki ya da daha fazla bireyler arasındaki, liderler-alt düzey çalışanlar ve çalışma grubu üyeleri, ilişkilerde oluşmaktadır. Bu tür ilişkilerin ortak yönü, örgütsel olarak kabul edilmesi ve alt düzey çalışanların performansını arttırmak, gelecek örgütsel roller için bireysel gelişimi sağlamak, grup içi problem çözmede ve karar almada yaratıcılığı teşvik etmek gibi örgütsel hedeflere yönelik amaçlarının var olmasıdır (Powell ve Foley, 1998, s.424). Araştırmacılar bu ilişki türlerinin her birinin oluşumlarına, dinamiklerine, etkilerine ve sonuçlarına ait kuralları araştırmaktadırlar. Romantik ilişkilerin oluşumlarını, dinamiklerini ve sonuçlarını gösteren Tablo 2.1 aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 2.1. Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkilerden Çıkarımlar**

İlk Oluşumlar	Dinamikler	Sonuçlar
Kişiler arası çekim	Güdülere Dayalı İlişki Türleri	Taraflar için:
Yakınlık	- Aşk İlişkisi	- Olumlu Davranışlar
Benzerlik	- Eğlence İlişkisi	- Olumsuz Davranışlar
Tanışıklık	- Faydacıl ilişki	Çalışanlar için:
Kişisel Özellikler -Fiziksel Çekicilik	- İki Taraflı kullanım İlişkisi	- Onaylama, hoşgörü ve engelleme
Ödüllendiricilik	Bağlılık ve İstismar	- Dedikodu
Bilişsel Denge	- İş Bağımlılığı	- Başa Çıkma Stratejileri
Maruz Kalma Etkisi	- Kariyer Bağımlılığı	- Yönetmel Müdahalelere Tepkiler
Romantik İlişkiye Katılım	- Kişisel/Cinsel Bağımlılık	Örgütler için:
- İlişkiye Karşı Genel Tutumlar	Tarafların Örgütsel Kademesi ve Medeni Hal Durumu	- Olumlu/Olumsuz Etkiler
- Çalışma Grup Kuralları		Yönetmel Müdahale
- İş Özerkliği		- Önlem Almama/Tepkisiz Kalma
- Örgütsel Kültür		- Olumlu/Cezalandırıcı Önlem Alma
- Tarafların Bireysel Güdeleri		- Üst ve Alt Kademenin Davranışı

**Kaynak:** Powel ve Foley, 1998, Quinn, 1977 den uyarlanmıştır.

İşyerinde kadın ve erkek arasında romantizm oluşmasını sağlayan ilk etmen karşılıklı çekim olmaktadır. Birinci bölümde yer alan romantik ilişkilerin öncüllerinden biri olan çekim oluşumuyla ilgili yazın taramasına tezin birinci bölümünde yer verilmiştir. Öncüllerden romantik ilişkiye katılımı belirleyen etmenlere, ilişkideki etkin dinamiklere (ilişki türleri, bağlılık ve istismar, tarafların örgütsel kademesi ve medeni hal durumları), ilişkinin örgüt ve çalışanlar üzerindeki olumlu/olumsuz etkilerine, bu tür ilişkilere karşı alınan yönetsel önlemlere yer verilecektir.

## 2.2. İş Yeri Romantizmi Kavramı

İşyerinde romantik ilişkiler (işyeri romantizmi ya da örgütsel romantizm), aynı örgütte çalışan, karşılıklı fiziksel çekimle başlayan ve diğer iş arkadaşları ya da yöneticiler tarafından da aralarındaki cinsel-romantik ilginin gözlenebildiği iki birey (çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, yönetici-yönetici) arasındaki romantik ilişki olarak tanımlanmaktadır (Quinn, 1977, s.30, Mainiero, 1986, s.750, Foley ve Powell, 1999, s.1043, Brown ve Allgeier, 1995, s.170, Pierce, Byrne, Aguinis, 1996, s.6, Solmuş, 2004, s.19).

İşyerinde 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 işyeri romantizmi (işyerinde aşk) olarak nitelendirilebilmektedir. Tüm romantik ilişkiler partnerinin yanında olması için yoğun tutku ve istek, kişisel görüşlerin samimi bir şekilde paylaşılması, duygulanım ve saygı, ihtiyaç tatmini, mutluluk ve cinsel doyum gibi duygusal durumlar, partneriyle ilişkiye girme gibi cinsel davranışlar için istek ve psikolojik uyarılma oluşumlarını içerdiğinden dolayı romantik ilişkiler genellikle istenmeyen ya da rahatsızlık veren cinsel faaliyetlerden ziyade her iki tarafın da istekli olduğu girişimler olarak tanımlanabilmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.6). İşyeri romantizmi, tarafların evli ya da bekar olduğuna bakılmaksızın iki türde gerçekleşmektedir. Bunlardan biri, aynı örgüt içinde çalışan-çalışan gibi eşit düzeyde çalışanların oluşturduğu yatay romantizm, diğeri ise, aynı örgüt içinde çalışan-şef, çalışan-müdür, şef-müdür gibi farklı düzeylerde çalışanların oluşturduğu hiyerarşik (dikey) romantizm türü olmaktadır (Pierce ve Aguinis, 1997, s.198).

Örgütlerde yaşanan bu tür romantik ilişkilerin öncüllerinden (antecedents), bireysel ya da örgütsel etkilerine ve grup, örgüt hatta bir sistem olarak işletmenin tümüne kadar uzanan sonuçlarına yönelik günümüze kadar yapılan araştırmalar Tablo 2.2'de görülmektedir.



Tablo 2.2. İşyerinde romantik ilişki oluşumlarına ve sonuçlarına yönelik araştırmalar

Yazar(lar) ve yayın tarihi	Araştırma Yöntemi	Sonuçlar*
Amaral (2006)	Literatür araştırması	CT, ORK
Anderson ve Fisher (1991)	Posta vasıtasıyla anket	G, TB, Y, TK, İK
Anderson ve Hunsaker (1985)	Anket	TB, Y, MK/İV, TK
Brown ve Allgeier (1995)	Mülakat	AT, TK, YD, İK
Brown ve Allgeier (1996)	Anket	G,ÇP
Bellas ve Gosset (2001)	Telefon aracılığıyla	ORK, AT
Bradford, Sargent ve Sprague (1980)	Anekdotla ilgili kısa hikaye	MK/İV
Chesnow (1992)	Örnek olay	TB, MK/İV, ÇMO, ÇMT, TK, İK
Clawson and Kram (1984)	Örnek olay	ÖK/İV, D, TK
Colby (1991)	Örnek olay	TB/YK, İK
Collins (1983)	Örnek olay	TB, MK/YK, İK
Colwill ve Lips (1988)	Anekdotla ilgili kısa hikaye	TB, Y/İV, ÇMO, ÇMT
Crary (1987)	Çoklu örnek olay	TB, AT/İV
Cuumingham (1984)	Gözlem	ÇMO, ÇMT, İV
Devine ve Markiewicz (1990)	Kısa hikaye / anket	İV, TK, İK
Dillard (1987)	Telefon aracılığıyla	İV, İB, D
Dillard ve Miller (1988)	Literatür araştırması	G, ÇMT, ÇMO, ÇP
Dillard ve Broetzmann (1989)	Telefon aracılığıyla	İV, ÇMT
Dillard ve Witteman (1985)	Telefon aracılığıyla	TB, Y, MK
Dillard, Hale ve Sergin (1994)	Anket	G, ÇP, D
Driscoll ve Bova (1980)	Örnek olay	İV, ÇMO, TK, YK, İK
Eyler ve Baridon (1991)	Kısa hikaye	TB/İV
Eyler ve Baridon (1992a)	Örnek olay	TB, Y/İV, ÇMT
Eyler ve Baridon (1992b)	Anekdotla ilgili kısa hikaye	TB/İV, ÇMO, ÇMT, İK
Farley (1980)	Anekdotla ilgili kısa hikaye	Y/YK, İK
Flax (1989)	Örnek olay	İK
Foley ve Powell (1999)	Model Önerisi	G, TB, AT, TK, YD, İK, İB, ÇP, İV,

<b>Ford ve McLaughlin (1987)</b>	Posta vasıtasıyla anket	İV, YK, İK
<b>Goodman (1983)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	İK
<b>Gutek (1985)</b>	Telefon aracılığıyla	İV, YK, İK
<b>Haavio-Mannila ve diğerleri (1988)</b>	Mülakat	İÖ, AT
<b>Horn ve Horn (1982)</b>	Örnek olay	Y, MK, ÖK, AT/İV, ÇMO, TK, İK
<b>Jacobs (1981)</b>	Örnek olay	ÇMO
<b>Jamison (1983)</b>	Örnek olay	İV, ÇMO, TK
<b>Jones (1999)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	G, AT
<b>Josefowitz (1982)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	TB/İV, TK, YK, İK
<b>Karl ve Sutton (2000)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	İK, YD, TK, ÇMT
<b>Kennedy (1992)</b>	Örnek olay	TB/İV, İK
<b>Kram (1985)</b>	Çoklu örnek olay	TK
<b>Leighton (1984)</b>	Örnek olay	Y, AT/YK, İK
<b>Mainiero (1986)</b>	Literatür araştırması	Y/İV
<b>Mainiero (1989)</b>	Anket	TB, Y, ÖK/İV, ÇMO, ÇMT, TK, İK
<b>Mano ve Gabriel (2006)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	ÖK,
<b>Mead (1980)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	---
<b>Mishra ve Harell (1989)</b>	Anket	İV, ÇMO, İK
<b>Mondy ve Yemeaux (1986)</b>	Örnek olay	TB/İV, D
<b>Morrall (1988)</b>	Örnek olay	YK, İK
<b>Paul ve Tomswend (1998)</b>	Literatür araştırması	TK, YD, İK
<b>Pierce, Byrne ve Aguinis (1996)</b>	Model önerisi	TB, Y, MK, İÖ, ÖK, AT, İV, ÇP, ÇMO, ÇMT, İB, D, TK, YD, İK
<b>Pierce (1998)</b>	Anket	AT, ÇP, İB, ÇMT, ÇMO
<b>Pierce ve Aguinis (1997)</b>	Literatür araştırması	CT
<b>Pierce, Aguinis ve Adam (2000)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	CT
<b>Pierce ve Aguinis (2001)</b>	Literatür araştırması	CT
<b>Pierce ve Aguinis (2003)</b>	Anket	Y, AT, İÖ, ÇMT, İB
<b>Pierce ve Diğerleri (2004)</b>	Anket	CT
<b>Pietropinto (1986)</b>	Anket	Y/İV, ÇMO, TK, YK, İK
<b>Powell (1986)</b>	Anket	AT/İV, İK

<b>Powell ve Foley (1998)</b>	Literatür araştırması	<b>TB, Y, MK, İÖ, ÖK, AT, İV, ÇP, ÇMO, ÇMT, İB, D, TK, YD, İK</b>
<b>Powell ve Mainiero (1990)</b>	Örnek olay	<b>Y/İV, ÇMO, ÇMT, İK</b>
<b>Powell (2001)</b>	Örnek olay	<b>AT</b>
<b>Quinn (1977)</b>	Anket	<b>TB, Y, MK/İV, ÇMO, TK, YK, İK</b>
<b>Quinn ve Judge (1978)</b>	Çoklu örnek olay	<b>Y, MK/İV, ÇMO, TK, YK, İK</b>
<b>Quinn ve Lees (1984)</b>	Örnek olay	<b>Y/İV, ÇMO, TK, İK</b>
<b>Rapp (1992)</b>	Örnek olay	<b>İV, TK, YK, İK</b>
<b>Riach and Wilson (2006)</b>	Örnek olay	<b>AT</b>
<b>Schultz (1982)</b>	Örnek olay	<b>TB, Y/TK, YK</b>
<b>Schaefer ve Tudor (2001)</b>	Literatür Araştırması	<b>YD, TK, İK, ÖRK</b>
<b>Slovak (1991)</b>	Hukuki araştırma	<b>---</b>
<b>Smith (1988)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	<b>İV, ÇMO, TK, YK, İK</b>
<b>Spelman and Crary (1984)</b>	Örnek olay	<b>MK/TK</b>
<b>Spelman ve diğerleri (1986)</b>	Örnek olay	<b>MK, ÖK, AT/İV, TK</b>
<b>Spuell (1985)</b>	Anekdotla ilgili kısa hikaye	<b>Y/İV, TK, YK, İK</b>
<b>Staff (1984)</b>	Örnek olay	<b>ÇMO, YK, İK</b>
<b>Staff (1988a)</b>	Örnek olay	<b>TK</b>
<b>Staff (1988b)</b>	Örnek olay / Telefonla görüşme	<b>TB/İV, ÇMO, TK, YK, İK</b>
<b>Warfield (1987)</b>	Posta yoluyla anket	<b>MK/İV, YK, İK</b>
<b>Westhoff (1985)</b>	Anket	<b>ÖK/İV, ÇMO, D, TK, YK, İK</b>
<b>Westhoff (1986)</b>	Örnek olay	<b>İV, TK, YK</b>
<b>Williams, Giuffre ve Dellinger (1999)</b>	<b>Literatür araştırması</b>	<b>CT, ÖK, ÖRK</b>

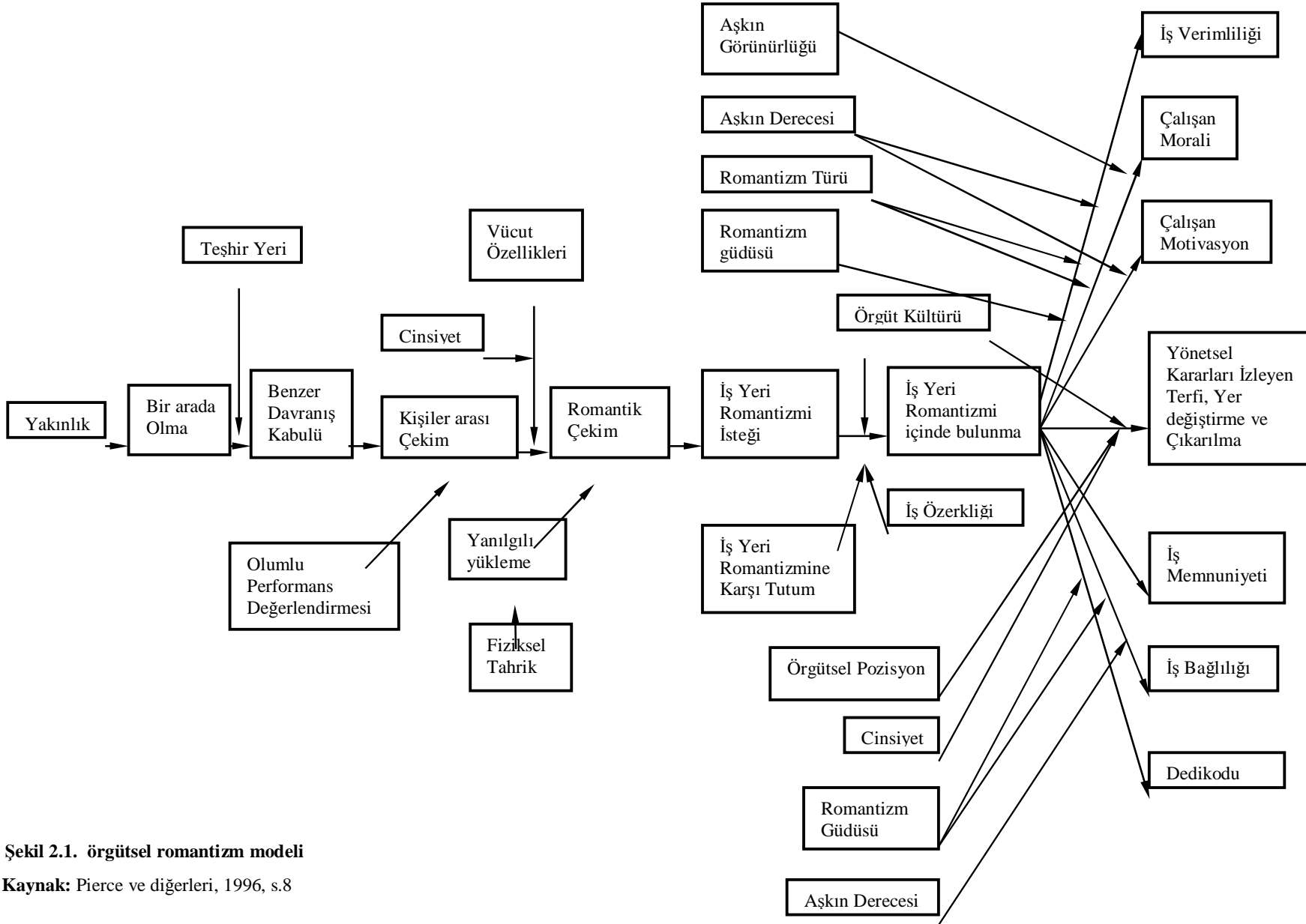
**Kaynak:** Pierce ve diğerleri, 1996:8-9; Mainiero, 1986:751 den uyarlanmıştır, Amaral, 2006; Brown ve Allegier, 1995; Brown ve Allegier, 1996; Bellas ve Gosset, 2001; Dillard ve Miller, 1998; Dillard, Hale ve Segrin, 1994; Foley ve Powell, 1999; Powell, 2001; Jones, 1999; Karl ve Sutton, 2000; Mano ve Gabriel, 2006; Paul ve Tomswend, 1998; Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996; Pierce, 1998; Pierce ve Aguinis, 1997; Pierce, Aguinis ve Adam, 2000; Pierce ve Aguinis, 2003; Pierce ve Diğerleri, 2004, Powell ve Foley, 1998; Riach ve Wilson, 2006; Scheafer ve Tudor, 2001; Williams, Giuffre ve Dellinger; 1999.

\*TB: Tutum Benzerliği Y: Yakınlık MK: Maruz Kalma Etkisi G: Güdüler İÖ: İş Özerkliği ÖK: Örgütsel Kültür AT: İşyerinde Aşka Karşı Tutumlar İV: İş Verimliliği ÇP: Çalışan Performansı ÇMO: Çalışan Morali ÇMT: Çalışan Motivasyonu İB: İşe Bağlılık D: Dedikodu TK: Terfi Kararları YD: Yer Değiştirme Kararları İK: İşten Çıkarma Kararları CT: Cinsel Taciz ÖRK: Örgütsel Kurallar

Pierce ve diğçerleri (1996) ve Mainiero'nun (1986) çalışmalarından uyarlanan Tablo 2.2'de görüldüğü üzere işyerinde romantik ilişkilerin ya da işyeri romantizminin ilgili olduğı birçok konuda araştırma yapılmıştır. Tutum benzerliğı, yakınlık, ilişkiye maruz kalma etkisi gibi öncüllerinden, ilişkinin oluşumuna etki eden güdülere, iş özerkliğine, örgütsel kültüre, işyerinde aşka karşı tutumlara ve yaşanan romantik ilişkilerin örgütsel bireysel ya da yönetsel sonuçlarına ilişkin birçok çalışma yapılmıştır.

Quinn (1977), örgütsel yapılarda yaşanan romantik ilişkilerle ilgili incelemeyi başlatan ilk araştırmacı olmuştur. Quinn'in yaptığı işyeri romantizmi araştırması örgütsel yapılarda, romantik ilişkilerin ilk tipolojisini oluşturmuş ve bu araştırma ile işyeri romantizmine dair yönetsel önlemler, romantik ilişkilerin bireyler ya da örgüt üzerine etkileri ve bu tür romantizmin oluşumları ile ilgili farklı özellikler tanımlamıştır. Sonraki yıllarda, işyeri romantizmi ile ilgili Mainiero (1986) ve Pierce (1996) tarafından iki büyük teorik araştırma daha yapılmıştır. Bunlardan ilki Mainiero'nun (1986) güç dinamikleri modelidir. Bu model, ilişkideki bağımlılığın, gücün ve sosyal değışimin örgütsel yapılarda yaşanan romantik ilişkilerin iç dinamiklerini nasıl etkilediğini ve bu etkileşim sonucunun da çalışanların tepkilerini ve yönetsel müdahaleleri nasıl etkilediğini sunmaktadır (Powell ve Foley, 1998, s.427). Aşağıda gösterilen Şekil 2.1'deki Pierce'nin (1996) modeli ise, örgütsel romantizmin öncüllerinin (antecedents) ve etkilerinin özelliklerini ve bu ilişkilerin sonuçlarını ayrıntılı olarak sunmaktadır.





Şekil 2.1. örgütsel romantizm modeli

Kaynak: Pierce ve diğerleri, 1996, s.8

Şekil 2.1’de gösterilmiş olan Pierce’e (1996) göre işyerinde romantik duyguların oluşumunu sağlayan etmenler, tarafların birbirlerine yakın ortamlarda çalışması, benzer iş ilişkilerinin yoğunluğu ve taraflarda ilişkiye başlamak için yoğun bir istek ve güdü olarak ifade edilmektedir. Romantik duygulara sahip taraflar, işyerinde romantik ilişki oluşturmak istediklerinde, bu birliktelik oluşumu, üyesi oldukları örgüt kültüründen, kendi iş özerkliklerinden ve diğer çalışanların bu tür romantik ilişkilere karşı tutumlarından etkilenmektedir. Oluşturulan duygusal birlikteliğin, diğer değişkenler etkisi ile de bireysel ya da örgütsel sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Tez çalışmasının romantik ilişkiler bölümü ile ilgili yazınsal çalışması, Quinn (1977), Mainiero (1986) ve Pierce ve diğerlerinin (1996) modellerine göre yapılandırılmaktadır.

### **2.3. İşyeri Romantizmine Katılma**

İş yeri romantizmi birçok faktöre bağlı olmaktadır. Birlikte çalışanların sık sık birlikte olmaları yolu ile tutum benzerliğinin tanınması, bağlı oldukları şeflerinden olumlu performans övgüleri almak kadar hoşlanmanın belirleyicileri olmaktadır. Hoşlanmanın yanı sıra, işyerinde fiziksel temasın yanlış ilişkilendirilmesi romantik çekimi belirlediği varsayılmaktadır. İki çalışan bir romantik çekime kapıldıklarında ve resmi bir ilişki istediklerinde bile işyeri romantizminin uygunluğuna bakış açıları, bir örgütün kültürü ve kendilerine tanınan iş özerkliğinin derecesi gibi faktörler bu tür bir ilişkiyi başlatıp başlatamayacağını belirleyebilmektedir. Çalışanlar, işyeri romantizmine katıldıklarında, örgütsel davranış ve işleyişin bazı yönleri de etkilenebilmektedir (Pierce, 1995, s.17).

#### **2.3.1. İşyerinde Romantik İlişkilere Karşı Tutumlar**

İşyerindeki romantik ilişkilere, çalışanların katılımlarıyla ilgili yönetim ve çalışanların değer ve inançları bu tip ilişkilerde bir etki olarak görülebilmektedir. Örneğin, bir çalışanın işyerindeki çekime karşı tutumu, işyerindeki çekim hisleriyle nasıl başa çıkacağını ve bunları nasıl tartışacağını belirler. Hatta romantik ilişkilere karşı çalışanların tutumları, bu tür ilişkilerle ilgili, yönetimin tutumları tarafından etkilenebilir. Yönetimin günlük faaliyetlerle başa çıkma tarzı işyerindeki romantik ilişkilerin seviyesini belirler. İşyerinde flörte olan olumlu tutumlar işyerinde romantik ilişkilerin oluşmasını tetiklemektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.15).

Powell (1986), işyerinde romantik ilişkilere karşı çalışanların tutumları, bu tür ilişkilerin başlatılmasının belirleyicisi olabileceğinden dolayı, işyerinde cinsel yakınlıkla ilgili çalışanların tutumlarını incelediği bir araştırmasında, işyeri romantizminin, çalışanlar arasında daha iyi bir iletişim geliştirmesi ya da daha olumlu bir çalışma ortamı yaratması, patron-çalışan ilişkilerini, çalışan-çalışan ilişkilerine göre daha sorunlu olduğu, verimliliği düşürmediği sürece işyeri romantizminin daha olumlu algılandığı, kadınların işyerinde aşka erkeklerden daha olumsuz baktıkları sonuçlarına ulaşmıştır. Bu bulgulara göre, işyerinde romantizm, olumlu ya da olumsuz olarak algılanabilmektedir (Powell, 1986, s.32).

Çalışanın işyerinde romantik ilişkiye olan tutumunun bu tür bir ilişki içinde yer alıp almayacağını varsayarak, olumsuz tutum içerisinde olan bir bireyin kendini arzulanan bir işyeri romantizmi ilişkisinde yer almasını önleyeceğini öne sürülebilmektedir. Bu tür olumsuz tutumlar, birinin potansiyel cinsel taciz yaptırımlarına ilişkin kaygısı, mali güvenliği delme zorunluluğu korkusu ve dinsel yetiştirilme tarzı ve bağlılık düşünceleri gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Tarafların medeni hali ve var olan romantik ilişkilerden hissettikleri doyum oranı gibi diğer faktörlerle birlikte bu faktörler, işyerindeki romantik ilişkiye katılımı desteklemeyen unsurlar olarak görülebilmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.15).

### **2.3.2. İş Özerkliği**

İşyerinde romantiklik bağlamında, iş özerkliğini birinin kendi işiyle ilgili karar verme ve iş çevresinde hareket edebilme özgürlüğü derecesi ile iş arkadaşlarıyla iletişim kurabilme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975; s.162). Özerk işe sahip çalışanlar, geleneksel cinsiyet engelini aşmayı ve diğer çalışanlarla romantik davranışlar içine girmeyi daha kolay bulmaktadırlar. Özerk bir iş, dolayısıyla çalışma grubunun karşı cinsiyetleriyle birlikte daha sık ikili etkileşimlere izin vermektedir. Hiyerarşik pozisyona ilişkin olarak özerk işe sahip şefler alt çalışanlara kıyasla daha fazla özerklik talebinde bulunmaktadırlar (Pierce, 1995, s.16).

### **2.3.3. Örgütsel Kültür**

Mainiero (1989), örgüt içinde geleneksel değerlerin ve uygulamanın önemini vurgulayan geleneksel kültürün ve daha çok yaratıcılık ve yeni fikirler ile açıklanan liberal kültürün arasındaki farklılığın yaşanan romantik ilişkiler üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Geleneksel kültürde, kadının rollerine ve işyeri romantizminde yer alan



cinsel davranışlar üzerine daha katı yaklaşım sergilenmekte (Mano ve Gabriel, 2006, s.19) ve bu tutucu, geleneksel kültür, işyerinde aşka engel olmaktadır. Oysa cinsel heyecanı uyaran yoğun baskı ve faaliyeti içeren hızlı, ritimli, aksiyon odaklı, dinamik ve liberal kültürler bu tür ilişkilere daha fazla tolerans gösterme eğiliminde olmaktadır. Mainiero (1989), üzerinde çalıştığı 100 bayan yöneticiden geleneksel örgütlerde çalışanlardan %86'sının işyerinde yaşadıkları romantizmin gayri resmi olarak ya da resmi yazılarla engellendiğini; diğer taraftan, liberal örgütlerde çalışanlardan %50'sinin ise bu tür ilişkilerin ne teşvik edildiğini ne de engellendiğini bulmuştur (Pierce, 1996, s.16).

Geleneksel kültüre sahip olan işletmeler liberal kültüre sahip işletmelere göre, evli ya da evli olmayan partnerler arasındaki yakın çalışma ilişkisinin önüne geçen, resmi olmayan kurallar oluşturmaya daha eğilimli oldukları (Powell ve Foley, 1998, s.436) ve romantik ilişki yaşayan tarafların ilişkilerini sır olarak sürdürme eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Gabriel ve Mano, 2006, s.30). Geleneksel kültüre bağlı çalışanlar, liberal kültüre bağlı çalışanlara göre işyerinde yaşanan romantizme karşı daha olumsuz bir tutum ve çalışanlar arasında oluşan romantizmden daha büyük problem duyma eğilimi sergilemektedirler. Dolayısıyla bir çalışanın işyeri romantizmine katılımıyla ilgili örgüt standartları, bir bireyin bu tür bir ilişkiye girip girmeyeceği üzerinde etkili olabilmektedir. Geleneksel kültürlerde çalışanlar, işyerinde romantizme katılma ile ilgili olumsuz etkilerle karşılaşabilmektedirler (Foley ve Powell, 1999, s.1050).

#### 2.3.4. Romantik ilişkilerde Algılanan Bireysel Güdüler

Quinn'e (1977) göre işyerinde biriyle romantik ilişkiye girmenin 3 ayrı temel güdüsü vardır ve var olan bu güdüler Tablo 2.3'te görülmektedir.

**Tablo 2.3. İşyerinde romantik ilişkiye yönelmedeki güdüler**

<b>İş Güdüsü</b>	<b>Ego Güdüsü</b>	<b>Aşk Güdüsü</b>
<b>Terfi</b>	<b>Heyecan</b>	<b>Samimiyet</b>
<b>İş Güvenliği</b>	<b>Ego Memnuniyeti</b>	<b>Arkadaşlık</b>
<b>Artan Güç</b>	<b>Macera</b>	<b>Eşlik durumu (evli olma)</b>
<b>Finansal Ödüller</b>	<b>Cinsel Deneyim</b>	
<b>Daha kolay iş</b>		
<b>İş Yeterliliği</b>		

**Kaynak:** (Quinn, 1977, s.35)

- **İş güdüsü**, ilişki aracılığıyla örgüt içersinde güç kazanma ya da bireyin lehine olabilecek bazı kazanımları/ödülleri ( iş güvenliği, terfi ya da diğer çalışanlara oranla daha fazla ücret artışı, daha az iş yükü ) elde etme isteğini ifade etmektedir.
- **Ego (benlik) güdüsü**, heyecan duyma isteği ve benlik tatmini (kişisel-düşünsel tatmini) ifade etmektedir.
- **Aşk güdüsü** ise, tamamen gerçek ve sadakatli bir romantik ilişki kurma, uzun süreli arkadaşça beraberlik, eş bulma amacını yansıtmaktadır (Dillard, 1987, s.180, Solmuş, 2004, s.17).

Bireyler tarafından aşk güdüsü ile oluşturulan işyeri romantizmi, iş güdüsü ya da ego güdüsüyle oluşturulan işyeri romantizmine göre çalışanlar tarafından daha olumlu karşılanmaktadır (Brown ve Allgeier, 1996, s.589, Dillard, Hale ve Sergin, 1994, s.232). Araştırmalarda çoğu kez ilişki içindeki taraflardan erkeğin güç sahibi olduğu üst kademe çalışanı ve kadının ise alt kademe çalışanı olduğu ilişkilerde erkeğin ego güdüsüyle, kadının ise erkeğin konumuna bağlı olarak iş güdüsüyle bu tür bir ilişkiye başladığı belirtilmektedir. İlişki içindeki erkekler kadınlardan iki kat daha fazla ego güdüsüyle (Jones, 1999, s.1061), kadınların ise erkeklerden on kat daha fazla iş güdüsüyle (Anderson ve Fisher, 1991, s.171) bu tür ilişkileri oluşturduğu ifade edilmektedir.

## 2.4. Romantik İlişkilerin Dinamikleri

İşyerinde romantik ilişkideki dinamikler, ilişki türleri, ilişki içindeki tarafların örgütsel kademesi, medeni durumları ve cinsiyetlerine karşı tutumlar, bağımlılık ve istismar unsurlarından oluşmaktadır.

### 2.4.1. Romantik İlişki Türleri

Her iki bireyin iş, aşk ve ego güdülerinin arasında eşleşmeye bağlı olarak farklı işyeri romantik ilişki türleri ortaya çıkmaktadır. Bu üç temel güdünün eşleşmesi durumunda ortaya dokuz farklı birleşim çıkmaktadır. Ancak, tarafların güdülerinin birleşimlerinden dördü diğer geri kalan birleşim oluşumlarına göre daha ön plana çıkmaktadır. Bu oluşumlardan ilki, her iki taraf için ego güdüsü ile oluşum gösteren eğlence; ikincisi, her iki taraf için aşk güdüsü ile oluşturulan gerçek aşk; üçüncüsü, her iki taraf için iş güdüsü ile oluşturulan iki taraflı kullanıcı ilişki ve dördüncüsü, taraflardan biri için ego ve diğer taraf için iş güdüsü ile oluşturulan faydacıl ilişki olmaktadır (Powell ve Graves, 2003, s.169–170).

- **Samimi (Gerçek) Aşk İlişkisi:** Bu tip ilişki içindeki insanlar yakın duygu alışverişi ve uzun vadeli arkadaşlık için hissedilen arzu tarafından yönlendirilmektedirler. Gerçek aşk, her iki tarafın da samimiyetini yansıtmakta, tutkulu aşktan daha kontrollü ve duruma göre davranan ilişki türü olmaktadır. Bunun sebebi ego güdüsünün çok daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır (Quinn, 1977, s.35). Quinn tarafından tanımlanan samimi (gerçek) aşk, ilişkideki her iki tarafta samimi bir istek uyandıran ve sonu evlilikle bitmeye eğilim gösteren Sternberg' in (1986) tanımladığı mükemmel aşk ile benzerlik göstermektedir (Sternberg, 1986, s.124).
- **Eğlence İlişkisi:** Eğlence ilişkisi, her iki taraf için yalnızca ego tatmini, kısa süreli duygusal ve cinsel ilişki isteyen basit güdüsel yapılar tarafından tanımlanmaktadır. Bu ilişkiye üst düzeyde çalışan erkekler ve terfi etmek isteyen alt düzeyde çalışan kadınların girdiği görülmektedir (Dillard: 1988, s.458). Eğlence ilişkisi, her iki taraf için de aşırı heyecan isteğiyle oluşan ve bu süre içerisinde geçici olması beklenen Sternberg' in (1986) çılgınca aşk kuramıyla benzerlik göstermektedir (Sternberg, 1986, s.124).
- **Faydacıl İlişki:** Faydacıl ilişki, erkek baskın faydacıl ilişki ya da kadın baskın faydacıl ilişki olarak kendi içinde ayrılmaktadır. Ego güdüsü ve çok yüksek iş güdüsü ortalamasının üstünde olan kadın ile sadece ego güdüsüne sahip olan erkeğin oluşturduğu ilişki türü kadın baskın faydacıl ilişki türüdür. Erkek baskın faydacıl ilişki, aşk ve iş güdüsünün her ikisi de ortalamasının üstünde olan kadın ile ego ve yüksek iş güdüsünün her ikisi de ortalamasının üstünde olan erkeğin oluşturduğu oldukça ender ilişki türüdür (Dillard ve Miller, 1988, s.458). Erkek baskın faydacıl ilişki, daha çok erkeğin örgütsel gücünün aşırı olduğu, kadın baskın faydacıl ilişki ise daha çok kadının örgütsel gücünün yüksek olduğu durumlarda görülmektedir (Powell ve Foley, 1998, s.432).
- **Karşılıklı (İki Taraflı) Kullanım ilişkisi:** Karşılıklı kullanım ilişkisinde tarafların her ikisinde de iş güdüsü yüksek oranda bulunmaktadır (Dillard, 1987, s.183).

Yukarıda Quinn'in (1977) oluşturduğu ilişki türlerine dayanarak ve tarafların güdüleri arasında yapılan eşleştirme ile oluşturulan ilişki türlerine ek olarak, Dillard (1987), yaptığı araştırmada tutkulu aşk ilişkisi ortaya çıkarmıştır. **Tutkulu Aşk İlişkisi**, romantik ilişki içindeki her iki tarafın da birbirlerine heyecan ve cinsel deneyim gibi öğeleri sunabildiği bir

birlikteliğe sebep olacağı düşünülmektedir. Taraflar cinsellik ve heyecanı uzun süreli bir ilişkinin öğeleri olarak görmektedirler. Tutkulu aşk içinde olan her iki tarafın da ego ve aşk güdüleri bir birine eş düzeyde olmaktadır (Dillard, 1988, s.457).

Romantik ilişkilerde tarafların güdüleri, bireyin performansını, verimliliğini, motivasyonunu, bağlılığını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Aşk güdüsüyle romantik ilişki girişiminde bulunan tarafların performanslarında, iş bağlılıklarında ve heyecanlarında yaşadıkları ilişkinin olumlu etkisi görülmüş (Dillard ve Broetzmann, 1989, s.104, Dillard, 1987, s.186), kadın baskın faydacı ilişkide, kadının performans ve iş devamlılığında azalma (Dillard ve diğerleri, 1994, s.250) olduğu bulunmuştur. Ayrıca aşk güdüsüyle hareket eden taraflar daha fazla verimlilik göstererek taraflarını etkileme girişiminde bulunmaktadırlar (Dillard ve Miller, 1988, s.461). Aşk güdülü bireyler, arkadaşlık için kişisel ihtiyaçlarını karşıladıklarından dolayı görev gereksinimleri için daha fazla enerji ve zamanı olan daha mutlu insanlar olabilmektedirler. İlişkiye belirli bir güdüyle başlamanın, belirli bir cinsiyete özgü davranış biçimi olduğunu öne sürmek ya da savunmak yanılığlı olmaktadır (Solmuş, 2004,s.23).

#### **2.4.2. Tarafların Örgütsel Kademesi, Medeni Hal Durumları ve Cinsiyete Karşı Tutumlar**

İşyerinde iki çalışan arasındaki romantik ilişkinin bilinmesi/farkına varılmasıyla birlikte, diğer çalışanların, gerek bu ilişkiyi genel olarak değerlendirebilmek gerekse de böyle bir ilişkinin kendi yaşamlarını (ör. kariyerlerini) nasıl etkileyebileceğini anlayabilmek için ilişki hakkında daha fazla bilgi edinme arayışına girecekleri ve çalışanların, bu noktada üç temel konu hakkında bilgi edinmeyi isteyecekleri söylenebilmektedir. Bunlardan ilki, her iki tarafın da yasal olarak bir başka kişiyle evli olup olmadıkları ya da örgüt içindeki pozisyonları gibi ilişkiyi yaşayan tarafların kişisel özellikleriyle ilgilidir. Hakkında bilgi edinmeyi isteyecekleri ikinci konu, tarafların böyle bir ilişkiye hangi güdülerle başladığıyla, üçüncü konu ise ilişkiyi yaşayan her iki tarafın da performans düzeylerinde bir değişimin olup olmadığına ya da olmayacağına ilişkindir (Solmuş, 2003, s.4).

Tarafların kişisel özelliklerinden hareketle, aynı ortamda çalışan bireyler bekar ya da evli olabilmekte ve herhangi bir duygusal/cinsel ilişki ile ilgili yönelmede bulunabilmektedirler. Bu tür bir romantiklik aynı zamanda, müşteriler, satıcılar ve bağımsız araçlar gibi bireyleri de çevreleyebilmektedir. İlişki içindeki bireyler örgüt içinde eş düzey ya da doğrudan ya da dolaylı olarak şef-alt düzey çalışan ilişkisi içinde olabilmektedirler (Schaefer ve Tudor, 2001, s.4).

İşyeri romantizmindeki kadının ve erkeğin deneyimleri genellikle birbirinden farklılık göstermektedir. Özellikle örgüt içindeki konumları ve güçleri açısından büyük farklılık yaratmaktadır. Örneğin, müdür-alt düzey çalışan ilişkilerinde, işten atılma ya da yer değiştirilme gibi kötü sonuçlarla karşılaşan genellikle alt çalışanlar ve bu alt çalışanların büyük bir çoğunluğu da kadın olmaktadır. Çalışanların işyeri romantizmine olan tepkilerinden cinsiyet iki yönde etkilenmektedir. İlki, kadınlar erkeklere göre daha az güç sahibi olduklarından ilişkiye girdiklerinde erkeklere oranla daha fazla olumsuz duruma mağdur kalmaktadırlar. Kadınların örgüt hiyerarşisindeki konumunu yükseltmek için işyeri romantizmine bağlanma olasılığının olduğu yerde erkek, ego tatminini karşılama ihtiyacıyla bu ilişkiye bağlı olmaktadır. Bu sebepten ötürü kadınlar, hiyerarşik romantizm yaşadıklarında güdeleri daha olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Diğer tarafta kadının ilişkiye iş güdüsü ile yönelmesiyle aynı şekilde erkeğin iş güdüsüyle işe yönelmesi arasında kadınlar yine erkeklere göre daha olumsuz tepkiler almaktadır (Dillard ve diğerleri, 1994, s.248). Yönetici, patron ya da alt düzey çalışan olduğuna bakılmaksızın daha çok kadınlar çalışanlar tarafından karalanmaktadır ve bu nedenden ötürü örgüt içinde kadınlar erkeklere oranla daha çok dışlanmaktadır (Jones, 1999, s.1060). İkinci olarak da kadın ve erkeğin işyeri romantizmindeki farklı deneyimleri hiyerarşik işyeri romantizmine karşı düzenlenmiş tepkilerin bilişsel süreçlerini etkilemektedir. Örgüt içindeki konumlarından ve daha düşük güçlerinden dolayı kadınlar tarihsel olarak işyeri romantizminden erkeklere göre daha çok zarara uğramaktadır (Powel, 2001, s.1527).

Sonuç olarak, tarafların çalışan-çalışan, şef-şef, müdür-müdür olarak eş düzey örgütsel pozisyonda olduğu durumlar, hem diğer çalışanlar hem de yöneticiler tarafından daha fazla kabul görmektedir. Alt düzey çalışana karşı üst düzey çalışan ve kadın tarafa karşı erkek taraf daha uygun karşılanmakta ve kadın-üst düzey, erkek-alt düzey olduğu ilişkiler en çok olumsuz tepkiyi almaktadır. Kadın üst düzey-erkek alt düzey olan ilişkiler, erkek üst düzey-kadın alt düzey olan romantik ilişkilere göre daha uygunsuz karşılandığından, erkek üst düzey-kadın alt düzey ilişkisi daha kabul edilir görülmektedir (Devine ve Markiewicz, 1990, s.334). İlişki içindeki taraflardan kadın eğer evli ise, taraflardan evli olan erkeğe göre örgüt tarafından daha olumsuz karşılanmakta (Brown ve Allegier, 1996, s.588), taraflardan birinin çalışan diğerinin yönetici pozisyonda olduğu ve çalışanın terfi ettiği durumda, diğer çalışanlar tarafından bu ilişki olumsuz değerlendirilmektedir.

### 2.4.3. Bağımlılık ve İstismar

Örgütsel romantizmin dinamiklerini anlamada güç, anahtar değişken olarak belirtilmektedir. Bu dinamikler, ilişkide karşılıklı değiştirilen kaynaklar için her bir tarafın değerine göre göreceli bağımlılığının bir fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır. İlişki içindeki karşı tarafın aldığından daha fazlasını veren daha güçlü taraftır ve dolayısıyla ilişkiye daha az bağımlı olmaktadır. Bu çerçevede üç tür bağımlılıktan söz edilmektedir. Bu bağımlılıklardan biri, görev bağımlılığı, taraflardan birinin değerine bağımlı olduğu durumda değerinin görevini etkin bir şekilde yerine getirmesi için ortaya çıkmaktadır. İkincisi, kariyer bağımlılığı, örgütlerde ilerlemeyi arzulayan ve ilerlemek için diğerlerinin onayına bağlı olan bireylerle ilgili olmaktadır. Üst-ast düzey ilişkisinde, alt düzey çalışanlar üst düzey çalışana bağlı oldukları kariyerlerinde ilerleme ödülleri için üstün alt üzerindeki görev bağımlılığını doyumak suretiyle genelde zor işleri karşılıklı değiştirirler. Son olarak örgütsel romantizmde kişisel/cinsel bağımlılıktan da söz edilmektedir. Bu üç bağımlılık türünün iş odaklı ilişkiye katkısı kariyer ve iş bağlılıkları arasındaki dengeyi tehdit etmektedir (Mainiero, 1986, s.757).

Bir romantik ilişkide, güç dengesizliği olduğunda ilişkiye daha fazla bağımlı olanın sömürülmesi yüksek bir olasılık olarak görülmektedir. Üst düzey taraf, görev performansını arttırmak için kişisel / cinsel değişimini alt düzey tarafa karşı kullanabilmektedir. Ayrıca alt düzey taraf da uygun görev dağılımları ya da çalışma koşulları elde etmek için kişisel / cinsel değişimi kullanabilmektedir. Bu iki durumdan herhangi biri ortaya çıktığında ilişki faydacı ilişkiye dönüşmektedir. Bu durumda hiyerarşik romantizmde sömürü potansiyeli yatay (çalışan-çalışan ya da müdür-müdür gibi) romantizme göre daha yüksek olmaktadır. Bir başka deyişle, tarafların müdür-çalışan gibi farklı örgütsel düzeylerde olması daha fazla kariyer ve görev bağımlılığı anlamına, tarafların çalışan-çalışan gibi eşit örgütsel düzeyde olması daha az görev ve kariyer bağımlılığı anlamına gelmektedir. Ancak görev ve kariyer bağımlılıkları ilişki içinde yer almasa bile taraflardan birinin kişisel / cinsel değişime daha fazla bağlı olması halinde de güç dengesizliği oluşmaktadır. Örgütsel romantizmler var olan bağımlılık türlerine, ilişkideki güç dengesine, taraflardan birinin diğerini sömürme potansiyeline ve sömürünün ne düzeyde gerçekleştiğine göre özellik kazanmaktadır (Powell ve Foley, 1998, s.433).

## 2.5. İş Yeri Romantizmin Etkileri

Romantik ilişkiler bazen örgütün faal yapısını bozduğundan dolayı kısmi ciddi problem olabilmektedir. İlişkinin etkisi üzerinde, yakınlık, üyelerin özellikleri ve güdeleri, çalışma grubunun özelliklerinin etkisi yer almaktadır. Ayrıca örgütsel romantizmin etkilerini açıklayıcı, önemli diğer değişkenler de bulunmaktadır: Görünürlük, taraflardaki davranış değişiklikleri, diğer üyelerin tepkileri ve tüm sistem üzerine etkiler (Quinn, 1977, s.37).

### 2.5.1. Romantik İlişkinin Görünürlüğü

Görünürlük, romantizm içinde olan tarafların birliktelikleri ile ilgili, birbirlerine karşı davranışlarının çalışma grubunun diğer üyeleri tarafından fark edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Romantik ilişkinin başlarında tarafların çoğu, ilişkilerini bir sır olarak saklama girişiminde bulunmaktadırlar. Bazı örgütlerde, arkadaşlık etme ve söylemeye karşı, bazı ceza yöntemleri ile sonuçlanabilen, açıkça yada örtülü kurallar vardır. Bazı durumlarda ise örgüt üyeleri arasında genel olarak onaylamama ve ya dedikodu korkusu vardır. Çalışma gruplarının çoğu çalışma arkadaşlarının davranışlarındaki küçük değişimlerin bile farkına varmaktadır. İş yerinden beraber çıkmak, daha fazla ve ya sık sohbetler, birlikte uzun süren öğle yemekleri, kapalı kapılar arkasında uzun konuşmalar ve iş seyahatleri gibi birçok ortak faaliyet üyeler tarafından gözlemlenmektedir. Hatta taraflar, çalışanların ilişkilerinden haberdar olduklarını anladıklarında, diğer üyelere karşı romantik ilişkinin varlığını kabullenmek ve ilişkiyi açıkça belirtmekten kaçınma eğilimi göstermektedirler. Taraflar böyle bir durum olmasına rağmen, diğer üyeler ilişkilerinin farkında değilmiş gibi davranmaya ve ilişkilerini hala bir sır olarak saklamaya devam etmektedirler (Quinn, 1977, s.37-38, Anderson ve Hunsaker, 1985, s.61).

### 2.5.2. Romantik İlişki İçindeki Taraflarda Davranış Değişimleri

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili önemli bir boyut, bu ilişkilerin, özellikle ilişkiyi yaşayan taraflar üzerindeki sonuçlarıyla ilgilidir (Solmuş, 2004, s.23). Taraflar, diğer çalışanlara karşı aşkın ilk belirtilerini (işyerinden uzakta birlikte görülmek, daha fazla sohbet etmek ve uzun süren öğle yemekleri yemek gibi) göstermektedirler. Bununla birlikte taraflarda başka değişimler de gözlemlenmektedir. Taraflarda görülen değişimler olumlu değişimler, olumsuz değişimler ve yetki değişimi olarak belirtilmektedir. Olumlu davranış

değişimleri, yaşadıkları aşkın işlerinde daha verimli olmalarına sebep olması, daha iyi bir çalışan olmak için değişimler göstermesi, çalışanlar arasında daha uyumlu ve anlaşılması daha kolay biri olması; olumsuz (competence) davranış değişimleri, genellikle hiyerarşik (dikey) romantizm oluşumunda (yönetici-çalışan), çalışanların yöneticilere karşı saygısını kaybetmesi (Paul ve Townsend, 1998, s.26), kişinin ilişkisi ile ilgili aklının meşgul olması, partnerinin hatalarını örtmesi, işyerine geç gelip erken çıkmaya başlaması, daha az iş yapması, önemli toplantıları kaçırmaması, iş kalitesinde azalma göstermesi, maddi hatalar yapması, başarısız ve yetersiz olmaya başlaması; yetki davranışı değişimleri, özellikle tarafların farklı örgütsel pozisyonda yer aldığı ilişkilerde (çalışan-yönetici), partnerine karşı ayrımcılık göstermesi, daha fazla güç vermesi, partneri hakkında şikayetlerden habersiz olması, partnerinin terfi etmesine yardım etmesi, partnerini diğer üyelere ayırması, erişilmez olması, yeni güç gösterişine başlaması olarak açıklanmaktadır (Quinn, 1977, s.39, Quinn ve Lees, 1984, s.38, Anderson ve Hunsaker, 1985, s.61, Pierce, 1998, s.1713). İş yerinde romantik ilişki yaşayan kadın erkeklere göre daha olumsuz değişimler göstermektedir (Mainiero, 1986, s.753).

### **2.5.3. Romantik İlişkiye Karşı Çalışma Grubu Üyelerinin Tepkileri**

Çalışanların işyerinde romantik ilişkilere olan tepkileri, taraflara ya da yönetime karşı, hoşgöründen tamamen kesinleşmiş engellere, toleransa kadar değişim göstermektedir. Bazı durumlarda çalışanlar, işyerinde yaşanan aşkın kara liste gibi aşırı stratejiler edinme, taraflara karşı yaşadıkları resmi olmayan ilişkiden dolayı sanki onlar yokmuş gibi davranma ve onlara gelen bu dayanılmaz durumdan kendilerini uzaklaştırma ya da örgütten ayrılma gibi bu tür bir işyeri ilişkisinin üstesinden gelmektedir (Powell ve Foley, 1998, s.435). Çalışanlar, her iki tarafın da üst düzey pozisyonda olduğu romantik ilişki oluşumunu daha olumlu, kadının üst düzey pozisyon, erkeğin alt düzey pozisyonda olduğu romantik ilişki oluşumunu olumsuz karşılamaktadırlar (Devine ve Markiewicz, 1990, s.336). Genelde, özellikle kadının üst düzey pozisyonda olduğu hiyerarşik (dikey) romantizm, daha görülür aşklar, genelde kadın taraflı iş güdüsü ile oluşmuş ilişkiler, ilişki içinde önceden oluşmuş ya da yeni oluşan istismarın algılanmasının olduğu romantizm oluşumları grup üyelerinin olumsuz tepki göstermesine ve çalışanların üst düzey çalışanlarına karşı saygılarını kaybetmesine yol açmaktadır (Devine ve Markiewicz, 1990, s.336, Dillard ve Diğerleri, 1994, s.245, Mainiero, 1986, s.752, Jones, 1999, s.1069, Powell, 2001, s.1537).

Çalışanlar romantizmin sadece kendisinden değil, bu sonuçların tümü tarafından da etkilenebilmektedir (Powell ve Foley, 1998, s.435).



## 2.6. Romantik İlişkilerin Sonuçları

Örgütsel yapılarda romantik ilişkinin sonuçları, bireysel üyelerin davranışları ve tutumları, çalışma grubu üyeleri ve alt düzey çalışanların tepkilerinde ve bir bütün olarak örgüt üzerindeki etkilerinde görülmektedir (Powell ve Graves, 2003, s.171). Yaşanan bu romantizmin örgüt ya da sistem üzerindeki olası etkisi olumlu olmaktan (bireysel verimliliğin, iş motivasyonunun ve bağlılığın artması) tarafsızlığa (yıkıcı olmayan dedikodular ile diğer küçük etkiler), olumsuzluğa (iş motivasyonu ve bağlılığın azalması ve grup moralinin düşmesi) yayılım göstermektedir. Bütün bu etki oluşumları tarafların güdülere, aşkın belirginliği ve seviyesi, aşkın hiyerarşik (dikey) ya da eş düzey (yatay) olup olmadığı yönünden ve romantizm ile ilgili yönetim uygulamaları tarafından etkilenmektedir (Powell ve Foley, 1998, s.436). İş memnuniyeti, iş bağlılığı, dedikodu gibi sonuçlar Pierce ve diğerlerinin (1996) model önerisinde gösterilmektedir (Şekil 2.1).

### 2.6.1. İş Yeri Romantizminin Taraflar ve Çalışma Grubu Üzerindeki Sonuçları

İlişkideki taraflar oluşturdukları romantizmin çeşitli sonuçlarıyla karşı karşıya gelmektedirler. Tarafların verimlilikleri, motivasyonları ve bağlılıkları aşkın ilk aşaması boyunca birbirleriyle daha fazla ilgilendikleri için azalabilmekte, sonraki aşaması boyunca (yaşamlarının normal gidişatı başladığında) artabilmektedir. Özellikle işyeri romantizmi aşk güdüsü içinde bulunan tarafların verimliliklerini, motivasyonlarını ve iş bağlılıklarını olumlu etkilemektedir. Aşk güdülü bireyler, romantizmin, işlerini olumsuz olarak etkileyip üst düzey yönetim korkusunu hafifletme ve yüksek verimlilik aracılığıyla partnerlerini etkileme ihtiyacı duymaktadırlar (Powell ve Graves, 2003, s.172). Diğer taraftan işyerinde yaşanan ve çoğunlukla hiyerarşik olarak yapılandırılan romantizm, tarafların biri ya da her ikisi için kariyerlerinde risk oluşturmaktadır. Hiyerarşik farklılık olduğu durumlarda örgüt üyeleri, performans değerlendirilmede taraflı yargılar alınacağı düşüncesiyle üst düzey çalışanlarına karşı saygılarını kaybetmektedirler. İş yerindeki sahip olunan yetki ya da kayırcılık nedeniyle alt düzey tarafın ve diğer örgüt çalışanlarının (çalışanlar ve şefler) örgüt içindeki ilerlemesi belirsizleşebilmektedir (Paul ve Townsend, 1998, s.26) .

İş yerinde yaşanan romantik ilişkilerin örgüt üzerine de olumlu ya da olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş yeri romantizmi tarafın örgütsel ve bireysel rolleri arasında çatışma

oluşumuna sebep olmaktadır. Bireylerde, aynı durumlarda farklı rol davranışları beklendiğinden rol çatışmaları ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir çatışma, diğer davranışlar arasında kaynakların adaletsiz ve kayırcı dağıtımını açıkça gösterebilmekte ve grup üzerinde daha çok moral ve performans düşüklüğüne sebep olabilmektedir (Paul ve Townsend, 1998, s.26). Rol çatışmasının tarafların performans ve motivasyon üzerindeki etkisi olumlu ve olumsuz olarak her iki yönde de gerçekleşebilmektedir. İş yeri romantizminin motivasyonu arttırdığı bulgular elde edilmiştir (Fisher, 1994, s.141). Önemli olan, tarafların, işyerinde birbirlerine olan yakınlıklarının ya da uzaklıklarının bir dengesini oluşturabilmesidir. İş yeri romantizminin kişiler ya da örgüt içi yavaş karar alma, iletişim bozukluğu, zayıf karar alma, itibar ya da imaj tehdidi gibi olumsuz etkileri de yaygın olmaktadır (Mainiero, 1986, s.755). Ayrıca, alt-üst düzey ilişkilerinde yaşanan işyeri romantizmi, çalışma grubu içerisinde, dedikodu, kıskançlık, içerleme hatta hukuksal davaya kadar giden olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Lobel, Quinn ve diğerleri, 1994, s.11).

### **2.6.2. İş Performansı**

İş performansı, çalışanların örgüt hedefleriyle uyumlu en yüksek verimle hareket etmesi ve bütün olarak başarı göstermesi anlamına gelmektedir (Noe ve diğerleri, 1996, s.196, Werther ve Davis, 1993, s. 303, Sabuncuoğlu, 2000, s.154). İşyerinde romantizm, çalışanların performansını düşürmediği sürece yönetsel bir kaygıya neden olmamaktadır. Tarafların ve çalışanların performansı düşmediği sürece bu ilişki onaylanabilmektedir. Kadın-erkek çalışma grupları, içine girdikleri çekimi iş hedeflerine yönlendirerek aynı cinsiyet gruplarına kıyasla daha fazla performans artışı göstermektedirler ve bu durum da takım çalışmasını, dayanışmayı, iş akışını ve iletişim süreçlerini geliştirmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.18). Yeni oluşan ilişkilerde, ilişkiye fazla zaman ve enerji ayrıldığından dolayı başlangıçta daha az performans gösterilmekte ancak yeni bir romantik partnere sahip olmanın heyecanı azaldıkça performans sabit bir şekilde artma eğilimi göstermektedir (Westhoff, 1985, s.53). Çalışanların işyeri romantizmine katılma güdüsüne bağlı olarak iş performansı olumlu etkilenebilmektedir. Aşk güdüsüyle işyeri romantizmine katılanlar (kendine evlenecek bir eş arayanlar), performanslarında artış göstermektedirler. İlişkiye ego güdüsü ile ya da heyecan, cinsel deneyim ile katılanlar ve iş güdüsü ile ya da kariyer sağlama, güvenlik, güç, finansal ödüller ve daha az iş yükü arzusu ile katılanlar performanslarında bir değişiklik göstermemektedirler (Dillard ve Broetzmann, 1989, s.104). Aşk güdümlü bireyler, yetersiz performansın olumsuz sonuçlarından korkmakta ve

dolayısıyla şeflerini-müdürlerini etkilemek için çaba artışı göstermektedirler (Dillard, 1987, s.190).

Son olarak, performans ve aşk arasındaki bağ romantik ilişkinin hiyerarşik ya da yatay oluşumu ile alakalı olabilmektedir. Yatay romantizm ilişkisi içinde olan taraflarda hiyerarşik ilişki oluşturan taraflara göre daha fazla performans göstermektedirler. Hiyerarşik ilişkiler tarafların performanslarını etkilediği kadar çalışanların da performanslarını etkilemektedir. Sosyal değişim bakımından birlikte çalışanlar adil olmayan yönetim kararları ve prosedürlerden dolayı eşitsizlik hissine kapılmaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar üst düzey çalışanlarına darılmakta ve çalışmak yerine zamanlarının önemli bir bölümünü müdür-çalışan ilişkisini tartışmayla geçirmektedirler. Kısaca, performans, ilgili işyeri romantizminin oluşumunda görülen örgütsel pozisyonlara bağlı olarak zarar görmektedir (Jones, 1999, s.1069).

### **2.6.3. Çalışan Morali**

İşyeri romantizminin aynı zamanda, bir insan ve ya insan grubuna egemen olan iklim ve ya atmosfer olarak tanımlanan çalışan ya da örgüt morali (Eren, 2004, s.197) üzerinde de etkisi olabilmektedir. Diğer bir deyişle, çalışma grubunun ruh hali ya da modu, romantik örgütsel davranışın etkisi altında kalabilmektedir. Bu tür ilişkiler işyerinde harekete geçmeyi arttırdığından daha mutlu bir çalışma ortamı yaratabilmekte ve stres, endişe ve gerginlikler de işyerinde romantizmin bir sonucu olarak azalmaktadır (Anderson ve Hunsaker, 1985, s.58). Bir çalışma grubunun ruh halinin bu tür ilişkiler yüzünden iyileşeceği gibi kötüleşebileceği de ileri sürülmektedir. Yaşanan bu romantik ilişkiler çalışanların ruh halini yükseltebildiği gibi diğer taraftan çalışanların morallerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Romantizmin kendisi dışında, işyeri romantizminin türü de çalışan morali üzerinde etki sahibi olabilmektedir. Üst düzey-alt düzey çalışan romantizmi (hiyerarşik romantizm), her iki tarafın da alt düzey çalışan olduğu (yatay romantizm) romantizme göre çalışan moralini daha fazla bozma eğiliminde olmaktadır (Pierce ve diğerleri, 1996, s.20). Hiyerarşik romantizmlerin olduğu durumlarda, örgüt çalışanlarında kayırma ile ilgili kıskançlık ve güvenme görülmekte ve işyeri ilişkilerindeki kayırmaya karşılık şüpheleri yüzünden moral seviyeleri tahrip edici ve yıpratıcı olabilmektedir. Bazı araştırmalarda, hiyerarşik romantizm sonucunda moral düşüklüğü görülmekte (Quinn, 1977, s.42, Schaner, 1994, s.52) ve yaşanan bu romantizm ve eşitsiz sosyal güç ile ilgili olarak grup moralinin, üst-ast düzey ilişkisinde ortaya çıkan romantik bağımlılığın sonucu olarak olumsuz etkilendiği öne sürülmektedir. Bu tür romantik bağımlılık, üst-alt düzey romantizminde var olan kariyer ve görev bağımlılığı arasındaki dengeyi bozmakta ve sonuç

olarak çalışanların olumsuz tepkilerini çekmektedir. Yani, algılanan eşitsizlik bakımından çalışma grubunun üyeleri, hiyerarşik romantizme karışan alt düzey çalışanın görev ve kariyer ödülleri (ücret artışı, terfi, daha az iş yükü) alacağından korkmaktadırlar. Bu ödüllerin karşılığında da adaletsiz çalışma ortamıyla sonuçlanan ve sonrasında çalışma grubunun moralini düşüren cinsel kayırmalar ortaya çıkmaktadır (Powell ve Graves, 2003, s.171). Ayrıca, çalışma grubunun hiyerarşik romantizmden haberdar olması ya da bu tür bir ilişkinin görünürlüğü çalışan morali üzerinde etkili olmaktadır. Belki de örgütsel bir politikanın sonucu olarak kasıtlı olarak gizlenen ilişkiler, açık ve görülür ilişkilere kıyasla çalışan morali olumsuz etkilemesi daha az olası olmaktadır (Pierce ve diğerleri, 1996, s.20).

#### **2.6.4. İş Bağlılığı**

İş bağlılığı, kişinin kendini psikolojik olarak işiyle özdeşleştirme düzeyi ya da toplam öz imajındaki işin önemi olarak tanımlanmaktadır (Lodalh ve Keiner, 1965, s.24, Dutton ve Diğerleri, 1994, s.239, Hafer ve Martin, 2006, s.5). Paullay, Alleiger ve Stone-Romero (1994) kişinin işiyle bilişsel olarak meşgul olma ve işinden dolayı kaygı taşıma düzeyi olarak tanımlamaktadır (Paullay, Alleiger ve Stone-Romero, 1994. s.225). Örgütlerin kendi kendine değişen doğası olmakta ve bu değişen örgüt, bireysel üyelerin yaşamlarında merkezi olmaya başlamaktadır (Dillard, 1987, s.180, Carmeli, 2005, s.458). Bireylerin yaşama merkezi haline gelen örgütlerde, bir çalışanın işyeri romantizmi oluşturmadaki güdüsü o çalışanın işe bağlılığını etkilemektedir. İş yeri romantizmini ego güdüsü ve iş güdüsü ile oluşturan tarafların iş bağlılıklarında bir değişim olmazken, aşk güdülü tarafların iş bağlılığında artış gözlenmiştir (Dillard, 1987, s.186). Kişinin iş performansını artırma sebebine benzer olarak, aşk güdülü bireyler işten atılma korkusu geliştirebilmekte ve bunun sonucu olarak üstlerini etkilemek amaçlı iş bağlılığı göstermektedirler. Diğer bir deyişle, aşka istek duyan bir çalışan ortak karakterli romantik bir partner bulduğunda istediği ilişkiyi sürdürebilmek ve işte kalmak için iş bağlılığı artmaktadır. Romantizmin ilk aşamalarında çalışanlar kendi işlerinden çok romantik partnerlerine bağlılık göstermekte ve ilişkileri belirli bir süreden sonra sabit bir noktaya geldiğinde, işlerine yenilenmiş olarak bağlılık göstermektedirler. Dolayısıyla ilişkinin düzeyi de bağlılığı etkileyebilmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.22)

### 2.6.5. Çalışan Motivasyonu

Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları, örgütsel motivasyon ise, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı oluşturarak, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Genç, 2004, s.234). İş yerinde romantik ilişkiye giren taraflar kendilerini daha iyi hissetmelerinden dolayı daha uzun süre birlikte çalışmak istemektedirler. İlişkiye yeni başlayan tarafların birlikteliklerinden doğan motivasyonlarının, çalışma motivasyonlarına da olumlu yönde etkileyeceği öne sürülmektedir (Dillard ve Broetzman, 1989, s.102). İş performansı üzerindeki etkilere benzer olarak, bir romantik ilişkinin düzeyinin tarafların çalışma motivasyonu üzerinde etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Yeni oluşan birlikteliklerde taraflar, birbirlerini daha fazla tanıma yönünde daha fazla vakit geçirme eğiliminde ve dolayısıyla çalışmaya daha az motive olmaktadır. Ancak, ilişki karşılıklı olarak sabit bir noktaya geldiğinde taraflar, yenilenmiş olarak çalışma motivasyonu sergilemektedirler (Pierce, 1995, s.24, Westhoff, 1985, s.52).

Çalışanların, iş ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda olmakta ve bu arzu motivasyonu etkilemektedir. J. Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisine göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlı olmaktadır (Koçel, 2001 s.524). Eşitlik teorisine göre, özellikle hiyerarşik romantizm (müdür-çalışan), çalışanlar arasında eşitsiz durumlar algılamaya sebep olacağından çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir (Foley ve Powell, 1999, s.1044).

### 2.6.6. İş Memnuniyeti

İş memnuniyeti, çalışanın istek duydukları ile elindeki gerçek sonuçların kıyaslamasından doğan çalıştıkları işe karşı duygusal tepkileri olarak tanımlanmaktadır. İş yeri romantizmine katılan çalışanların işin türü, maaşı, ilerleme fırsatı gibi belli iş yönlerinden, işyeri romantizmine katılmayan çalışanlara göre işlerinden daha memnun olabilecekleri belirtilmektedir. Bu iddia, iş memnuniyetinin duygusal bileşene sahip olması önermesine dayanmaktadır. İş yeri romantizminden elde edilen olumlu duygu işin belli

yönlerinde çalışanın memnuniyetini attırabileceğini öne süren Clore ve Byrne (1974) in destek-duygu çekim modeline paralel olarak, araştırmacılar işyerinde karşılıklı çekimin, çiftin memnuniyetini olumlu etkileyeceğini öne sürmektedir. Bireyler, ilişkilerinden belediklerinden daha fazla doyum aldıklarında romantizm memnuniyetleri artmaktadır. Dolayısıyla, kendi beklenti düzeyi, işyerindeki romantizm sonuçlarını geçen bir birey partnerinden ve işinin belli yönlerinden memnun olmaktadır. Üst düzey çalışanla mutlu bir ilişki yaşayan alt düzey çalışan işindeki gözetim bileşeninden memnun olabilirken diğer taraftan birbirleriyle mutlu bir romantik ilişki içinde olan iki alt düzey çalışanın işlerinin birlikte çalışma bileşeninden memnun olmaktadır (Pierce, 1995, s.27).

### **2.6.7. Dedikodu**

İşyeri romantizmi, tarafların aşk girişimlerini diğer çalışanlardan gizleyip gizlememeleriyle ve bu tür girişimlerin başarılı olup olmamasıyla da nitelendirilebilmektedir. Birçok çift işyerindeki ilişkilerini gizli tutmaya çalışmışlarsa da başarısız olmaktadır (Quinn, 1977, s.37). Geleneksel kültürün işyerinde aşkı gizli olarak yürütmeye neden olmakta, taraflar, ilişkilerini bir sır olarak korumak için büyük çaba harcamaktadır. Ayrıca, iş rolleri de ilişkiyi sır olarak tutmayı etkilemektedir. Örneğin, öğrenci-öğretmen romantik ilişkiye girdiğinde, dış çevreden gelecek olumsuz tepki olasılığına karşı duyarlı olacaklarından ilişkilerinde daha ihtiyatlı davranmaktadırlar. Benzer şekilde aynı düzeyde alt çalışanlar hiyerarşik (dikey) romantizmi (yönetici-çalışan), yatay (çalışan-çalışan) romantizme göre onaylamamaktadırlar. Böylece, hiyerarşik romantizm yaşayan taraflar ilişkilerini daha çok gizli tutma eğilimine sahip olmaktadır. Taraflardan birinin ya da her ikisinin evli olması diğer bireyler tarafından uygun görülmemekte ve bu uygunsuz görülen aşkın ortaya çıkması durumunda, aile üyelerinin de haberdar olacağı korkusu, tarafları büyük bir stres altında bırakmaktadır. Bu sır ilişkisini korumak için de taraflar büyük bir sır girişimine girmektedirler (Powell ve Foley, 1998, s.433, Anderson ve Hunsaker, 1985, s.61, Westhoff, 1985, s.54).

Örgütsel yapılar da insanlar işyerinde yaşanan romantik ilişkiler hakkında konuşmayı sevmektedirler. Yaşanan romantik ilişkilerin en yaygın sonucu, tarafların örgüt çalışanları arasında dedikoduya sebep olmasıdır (Dillard ve Miller, 1988, s.451, Quinn, 1977, s.37, Anderson ve Hunsaker, 1985, s.61). Bu tür bir ilişkinin bilinmesi örgüt üyeleri arasında olumlu ya da olumsuz bir şekilde dedikodu oluşturmaktadır. Bu kaçınılmaz dedikodunun olumlu ya da olumsuz olup olmadığı oluşturulan ilişkinin türüne ve güdülerine bağlıdır. Aşk güdüsü olan taraflar arasında oluşum gösteren aşk ilişkisi, çalışanlar arasında dedikodunun

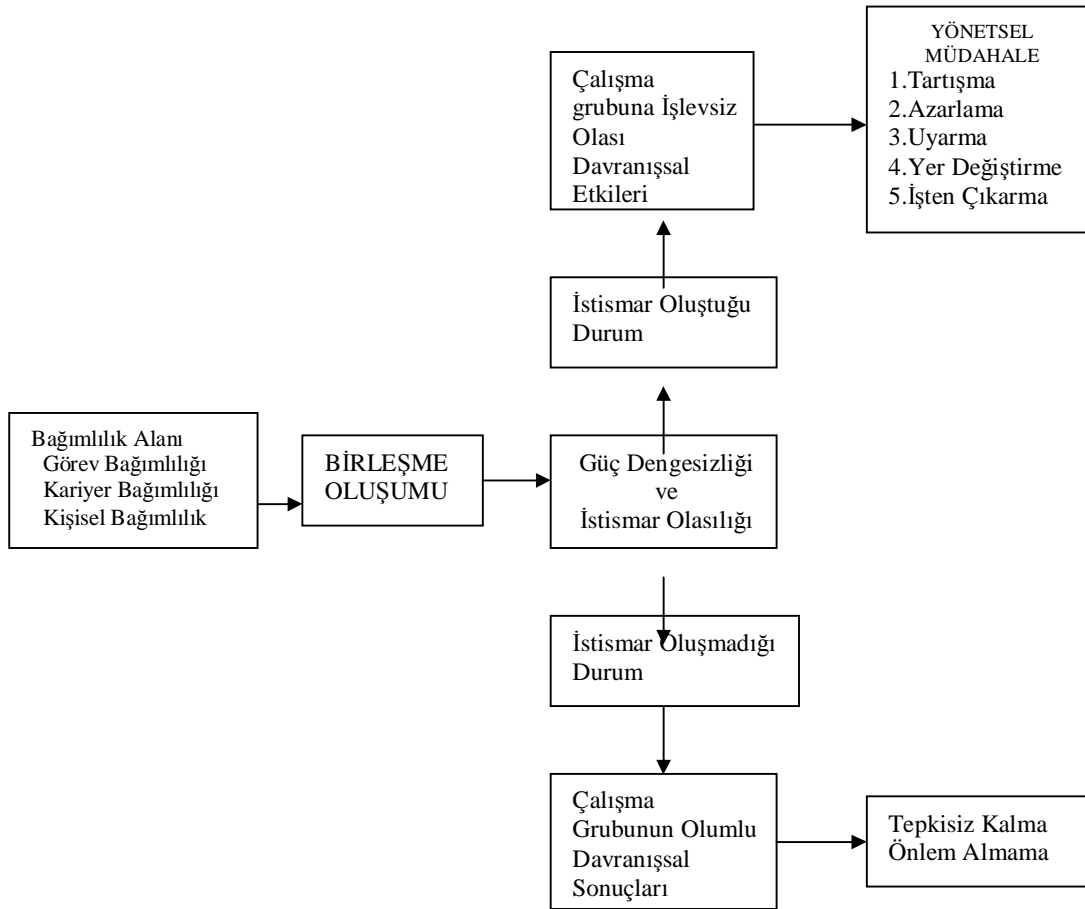
daha pozitif yönlü olmasına, iş güdüsü olan taraflar arasında oluşum gösteren aşk ilişkisi ise, özellikle bu ilişki üst-alt düzey çalışanlar arasında ise, daha olumsuz bir dedikodu oluşmasına neden olmaktadır (Powell ve Foley, 1998, s.422).

## **2.7. İşyeri Romantizmine Yönetsel Tepkiler**

İş yeri romantizminin, alt-üst düzey çalışan arasında oluşan romantizm gibi, bazı durumlarında örgütün ve çalışanların moral ve verimliliklerinde olumsuz etkileri görülmektedir. Bazı örgütler tarafından bu tür ilişkiler yasaklanmakta buna rağmen ilişkinin oluşması kaçınılmaz olmaktadır. Çalışanlar işyeri romantizminin ortaya çıkardığı adil olmayan durumlarını fark ettiklerinde, bu ilişkiye karşı yönetimin müdahalesini beklemektedirler (Foley ve Powell, 1999, s.1044, Schaner, 1994, s.64).

Quinn (1977) işyerinde yaşanan bu tür romantik ilişkilere karşı yönetsel önlemleri, önlem almama / tepkisiz kalma (durumdan habersiz olma, problemi kendi çözümüne bırakma, önlem alma riskini almak istememe, ne yapılması gerektiğini bilmeme), cezalandırıcı önlem alma (azarlama, sert uyarıda bulunma, başka departmana ya da şubeye atama, işten çıkarma) ve olumlu önlem alma (durum hakkında açık olarak konuşma, ne yapılması gerektiği hakkında öneride bulunma) olarak üç ayrı açıdan incelemiştir (Quinn, 1977, s.43).

Mainiero'nun (1986) aşağıda belirtilen Şekil 2.2'de romantik ilişkilere karşı yönetsel önlem modelinde çalışanlara karşı olası istismar yer almaktadır. Mainiero göz önünde bulundurulan örgütsel romantizmlerin güç dinamiklerini ayrıntısıyla anlatan bir model olarak sunmaktadır.



**Şekil 2.2. İşyeri romantizminin güç dinamikleri modeli**

**Kaynak:** Mainiero, 1986, s.759.

Mainiero'nun bu modelinde, işyeri romantizmi yaşayan taraflardan birinin diğer tarafı istismar edebileceği varsayılmaktadır. Dengesiz güç ilişkilerinde, alt-üst düzey çalışanlar arasındaki işyeri romantizminde, üst düzey taraf, kişisel ilişkilerini ve iş performansının gücünü arttırmak için ve alt düzey taraf ise, kişisel olan bu ilişkiyi uygun görev atamaları istemek için kullanabilmektedir. Taraflardan biri ilişkiindeki diğer tarafın bağımlılığından



faýdalandyğında çalışma grubunun performansının engellenme olasılığı yükselmekte ve bu tür koşullar yönetsel müdahaleyi gerektirmektedir. Birleřme oluşununun diğer örgüt çalışanlarından farklı hedeflere sahip bir birleşme oluştuğunda bu birlikteliği bozmaya yönelik girişimler olmaktadır. Karşılıklı ilişki değişimindeki güç farklılıkları sosyal ret, açık düşmanlık ve ilişkiye engel olma arzusu gibi tepkileri tetiklemektedir. İlişki değişimi ortaya çıktığında grup üyeleri tarafından ilişkiyi sabote etme, dışlama gibi ilişkinin üstesinden gelme stratejileri gelişmektedir. Bu tür tepkilerin grup üyelerinin sömürüyü algıladıklarında ortaya çıkması normal olmaktadır. Dolayısıyla adalet ve eşitlik duygusu yapılandırmak için bu birleşmeyi çözme ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Ancak, ilişkide bir sömürü olmadığı ve ilişki, çalışma grubunun işleyişinde herhangi bir bozulmaya yol açmadığı zaman, bu tür davranışlara rastlanmamaktadır. Bu koşullar altında, diğer grup üyeleri için kariyer ya da görev ödüllерinin eřit yapılandırılmasına gerek kalamayabilmekte ve böylece çalışma grubu performansı üzerindeki işlev bozukluğu etkileri en aza inmektedir. Bu durumda, yönetim tarafından her hangi bir müdahaleye gerek duyulmamaktadır (Mainiero, 1986. s.758–759).

İş yerinde romantik ilişkileri öncülleri, oluşumu ve sonuçlarının yer aldığı Pierce'ın modelinde (Şekil 2.1.) de yönetsel kararlara bağlı olarak terfi, yer değiştirme ve işten çıkarma üç ayrı yönetim müdahalesi belirtilmektedir. Taraflar örgütsel kademelerine bağlı olarak, hiyerarşik romantizm içinde bulunan taraflar ya da eşit düzey romantizm içinde bulunan taraflar, kendi terfilerini beklemekte ya da beklememektedirler. Kadınlar, bazen olası kariyer ilerlemeleri açısından bu tür ilişkileri tehdit edici bulmaktadırlar. Alt–üst düzey ilişkilerinde, özellikle erkek üst düzey–kadın alt düzey ilişkiye girdiğinde, terfi kararıyla ilgili kayırma ve eşitsizlik algısıyla suçlanmaktadır. Örgüt içinde iktidar sağlamak isteyen yönetici, ilişki içinde bulunduğu alt düzey kadın çalışan için performans Şikayetleri, ücret artışı ve terfiyi göz ardı ederek kayırma ve eşit olmayan yönetim süreçleri sergilemektedir (Quinn ve Lees, 1994, s.40). Örgüt çalışanları kayırma ve eşitsizliğin farkına vardıklarında hem gruptan dışlanma hissetmekte hem de kıskançlık oluşturmaktadırlar ve dolayısıyla bu durum örgüt içinde güç dengesizliği ile sonuçlanmaktadır. Örgütün güç yapısı hasar gördüğünde, kariyerlerinde ilerleme kanalları tıkanmakta ve terfilerle ilgili yönetim kararları işlev yitirmektedir. Ancak bazı örgütler bu tür adaletsizliklerin farkında olmakta ve birbirleriyle romantik ilişki içinde olan çalışanları terfi ettirmek için isteksiz davranmaktadırlar. Yöneticiler, kayırma ve eşitsizlik algılamalarını engellemek için genellikle alt düzey kadın çalışanların terfilerini kısıtlamaktadırlar. İş yeri romantik ilişkilerine karşı yapılan yönetsel önlemlerin bir diğer de, ilişki içindeki taraflardan birinin ya da her ikisini örgüt içinde yer değiştirmesi olmaktadır. Yöneticiler, çalışanların yerlerini değiştirmeyi uygulanabilir bir müdahale olarak algılamaktadır. Romantizm içindeki kadın,

genelde yeri değiştirilen bir birey olmaktadır. Dolayısıyla yer değiştirme kararları, çalışanın örgütsel statüsü ya da cinsiyetine bağlı olarak ayrımcılık sergileyebilmektedir. İş yeri romantizmi içindeki bireyler, işyeri romantizmi dışındaki bireylere göre daha fazla yer değiştirilme riskine maruz kalmaktadırlar (Pierce ve diğerleri, 1996, s.25).

Çalışanın işyeri romantizmine katılmasından dolayı işten çıkarılması kararı, kişinin kariyerine ilişkin yönetsel önlemlerin içinde en zarar verici müdahale olarak görülmektedir. İş yer değiştirmelerinde olduğu gibi kişinin işten çıkarılma kararı mantıklı olarak gerçekleştirilmesi gereken örgütsel müdahalelerin cezalandırıcı türünden olmaktadır. Çalışanlar, işyeri romantizminin içinde yer aldıkları için sık işten ıkarılmaktadırlar (Powell, 1986, s.33, Quinn, 1977, s.41). İşten ıkarılmalarda kadın tarafın işten çıkarılması erkeğe göre daha olası olmakta (Anderson ve Hunsaker, 1985, s.140, Quinn ve Lees, 1984, s.41, Westhoff, 1985, s.53) kadın taraf için yaşanan ilişki sonuçları erkeğe göre daha ciddi sonuçlar taşımakta (Devine ve Markiewicz, 1990, s.336), evlilik dışı ilişkilerdeki tarafların diğer tür ilişkilere kıyasla işten çıkarılması daha olası olmaktadır (Westhoff, 1985, s.53).

Yönetim müdahalelerinden en sık karşılaşılanı, önlem almama, durumdan haberdar olmama, durumu kendi kendini zmeye bırakma ya da ilişkiye karşı önlem almak için riskten kaçınma olarak belirtilmektedir. Yönetimin çoğu romantik ilişkilere karşı herhangi bir önlem almamaktadır (Anderson ve Hunsaker, 1985, s.63). Yöneticiler, ilişki yaşayan tarafların ve örgüt çalışanların performansında azalma olmadığu takdirde herhangi bir yönetim müdahalesine gerek duymamaktadırlar (Mainiero, 1986, s.755, Karl ve Sutton, 2000, s.429).

st düzey örgüt çalışanları alt düzey çalışanlara göre daha fazla terfi etmektedirler. İlişki içindeki kadın çalışanların işlerini kaybetme riski, erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir (Devine ve Markiewicz, 1990, s.336). Kadın alışanlar genellikle alt düzey örgüt çalışanları olmasından dolayı işlerini kaybetme olasılığı erkek çalışanlardan iki kat daha fazla olmaktadır (Quinn, 1977, s.44). Geleneksel kültürlerdeki taraflar liberal kültürdeki taraflara göre daha az terfi etmekte, hiyerarşik romantizmde alt düzey, st düzeye göre daha çok yer değiştirmekte ya da işten çıkartılmaktadır (Pierce ve diğerleri, 1996, s.17).

Farklı durumlarda yönetsel önlemlerin seçimini yasal kurallar sınırlayabilmektedir. Cezalandırıcı önlemlerin kanunlar tarafından kısıtlandırılma olasılığı muhtemeldir. Yönetsel önlemlerle karşılaşan işyeri romantizmi katılımcıları, özel hayata müdahale, haksız yere işten atılma, duygusal çöküntü ve benzeri diğer iddialarla çalıştıkları işyerinden tazminat isteyebilmektedirler. Durum üstünde çalışma odaklı işyeri romantik ilişkilerin örgütsel problem zme politikası, yaşanan romantik ilişkileri nleme ya da bitirmeye yönelik

çalışmalardan daha gerçekçi olmaktadır. İşyeri romantizmini sonlandırma ya da önleme politikasının gerçekleştirilmesi olanaksız olarak belirtilmekte ve bu girişim mümkün olsa bile örgüt açısından çok maliyetli olacağı ileri sürülmektedir (Foley ve Powel, 1999, s.1047).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER: GÜDÜLER, YÖNETİM MÜDAHALELERİ ve ÇALIŞAN ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1.Araştırma

Bu bölümde Antalya şehir merkezinde ve Lara–Kundu Bölgesinde faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde yürütülen araştırmanın amacı, hipotezleri, kapsamı, yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

#### 3.2.Araştırmanın amacı ve hipotezleri

Tez çalışması çerçevesindeki araştırmada, Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışanların işyerinde yaşanan romantik ilişkilere karşı bireysel görüşlerinin, deneyimlerinin, romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkilerinin, yönetim uygulamalarının ve işyeri romantizmi içindeki tarafların güdülerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçlarına göre kurulan ilgili hipotezler aşağıda belirtilmektedir.

**H<sub>1</sub>:** Kadının örgüt içindeki konumu ile güdülleri arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>2</sub>:** Erkeğin örgüt içindeki konumu ile güdülleri arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>3</sub>:** Kadının medeni durumunun aşk güdüsü üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>:** Kadının medeni durumunun ego güdüsü üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>5</sub>:** Kadının medeni durumunun iş güdüsü üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>6</sub>:** Erkeğin medeni durumunun aşk güdüsü üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>7</sub>:** Erkeğin medeni durumunun ego güdüsü üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>8</sub>:** Erkeğin medeni durumunun iş güdüsü üzerinde etkisi vardır.

**H<sub>9</sub>:** Romantik ilişki içindeki tarafların güdüleri ile davranış değişiklikleri arasında ilişki vardır.

**H<sub>10</sub>:** Romantik ilişki içindeki tarafların güdüleri ile romantik ilişkilerin sonuçları arasında ilişki vardır.

**H<sub>11</sub>:** Kadının aşk güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı olumlu tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>12</sub>:** Kadının aşk güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı başa çıkma tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>13</sub>:** Erkeğin aşk güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı olumlu tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>14</sub>:** Erkeğin aşk güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı başa çıkma tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>15</sub>:** Kadının ego güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı olumlu tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>16</sub>:** Kadının ego güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı başa çıkma tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>17</sub>:** Erkeğin ego güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı olumlu tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>18</sub>:** Erkeğin ego güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı başa çıkma tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>19</sub>:** Kadının iş güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı olumlu tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>20</sub>:** Kadının iş güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı başa çıkma tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>21</sub>:** Erkeğin iş güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı olumlu tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>22</sub>:** Erkeğin iş güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı başa çıkma tepkileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>23</sub>:** İşyeri romantizmindeki tarafların örgütsel konumlarının gözlemcilerin iş yeri romantizmine karşı tepkileri üzerine etkisi vardır.

**H<sub>24</sub>:** Gözlemcilerin medeni durumunun işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylamaları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>25</sub>:** Gözlemcilerin cinsiyeti ile işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>26</sub>:** Gözlemcilerin daha önce işyeri romantizminde bulunmaları ile işyeri romantizmini onaylamaları arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>27</sub>:** Gözlemcilerin algılamalarına göre tarafların yeterlilik davranışı arasında farklılık vardır.

**H<sub>28</sub>:** Gözlemcilerin algılamalarına göre tarafların olumlu davranışı arasında farklılık vardır.

**H<sub>29</sub>:** Gözlemcilerin algılamalarına göre tarafların kayırma davranışı arasında farklılık vardır.

**H<sub>30</sub>:** Gözlemcilerin algılamalarına göre tarafların güç davranışı arasında farklılık vardır.

### 3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırmanın evrenini Antalya merkez, Kundu-Lara bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Antalya Turizm İl Müdürlüğü'nden 2006 Aralık ayı itibariyle alınan bilgilere göre faal durumda olan işletme ve yatırım belgeli beş yıldızlı otel işletmesi sayısı 22 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada bu bölgede faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin tamamı hedeflenmesine rağmen, hedeflenen beş yıldızlı otel işletmelerinin 14'ü araştırma kapsamına katılmayı kabul etmiştir. Diğer otellerden işletme kararları ya da politikaları nedeniyle ve araştırma konusunun hassasiyeti sebebiyle araştırma uygulaması için olumlu yanıt alınamamıştır.

Araştırmaya katılan otellerde, önbüro, yiyecek ve içecek, housekeeping, satış ve pazarlama, insan kaynakları, misafir ilişkileri ve muhasebe departmanlarının departman müdürlerine, departman şeflerine ve çalışanlarına 500 adet anket dağıtılmıştır. Anket soruları en az bir kez işyerinde romantik ilişkiye tanık olmuş üçüncü kişilere sorulmuştur. Gözlemcilere dağıtılan anketlerden 375 tanesi geri dönmüştür. Fakat anket katılımcılarının anket sorularına eksik cevap vermelerinden ve birden fazla seçenek şıklarını işaretlemelerinden dolayı 58 adet anket iptal edilmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar ilk soruda bulunan “çalıştığınız işyerinde iki birey arasında yaşanan bir romantik ilişkiye tanıklık ettiniz mi?” sorusuna 65 kişi hayır cevabını verdikleri için analize dahil edilmemiştir. Böylece dağıtılan anketlerden geçerli olarak sayılabilecek ve analize tabi tutulacak 252 anket geri dönüşü elde edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %50,4'tür.

### 3.4. Araştırmanın Ön koşulları ve Sınırlılıkları

Gözlemcilerle, anket formlarının uygulanması öncesinde, veri toplama ölçeğinde yöneltilen sorulara verilecek cevapların sadece istatistiksel amacı ile kullanılacağı açıklanmış ve bu analizlerde herhangi bir şekilde ad / soyad / işletme adının istenmediği ifade edilerek çalışanların kaygıları giderilmiştir. Bu nedenle, deneklerin anket sorularını doğru biçimde algılayıp yorumladıkları ve içten yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Uygulanan ankette işyerinde ilişki yaşayan birincil kişilere ulaşması zor olacağı ve birincil kişilere ulaşılması durumunda bile yaşadıkları ilişkinin varlığını açık olarak ifade edemeyecekleri ya da kabullenmeyecekleri dikkate alınarak, üçüncü kişilerin gözlem ve deneyimlerine yer verilmiştir. Araştırma 252 gözlemci üzerinde gerçekleştirildiği için elde edilen bulgular bu gözlemcilerden alınan veriler ile sınırlıdır.

Türkiye’de daha önce işyerinde romantik ilişkilere yönelik geniş bir çapta araştırma olmaması ve gözlemcilerin konuya hassasiyet göstererek anketi cevaplamakta çekince yaşamaları araştırmanın sınırlayıcı etkenleridir.

### 3.5. Veri Toplama Yöntemi

Antalya merkez ve Antalya Lara–Kundu Bölgesi’ne yönelik yürütülen araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formlarından yararlanılmıştır. Ankette katılımcıların turizm sektöründe buldukları süre içerisinde işyerinde yakından tanıklık ettikleri bir ilişkiyi seçmeleri ve anket sorularına bu ilişki üzerinden cevap vermeleri istenmiştir. Anket formu altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde gözlemcilerin verilerine dayanarak romantik ilişki yaşayanların işyerindeki konumlarına, medeni hallerine ve romantik ilişki oluşturmadaki güdülerine yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümde, ilişki yaşayan taraflarda meydana gelen davranış değişiklikleri, dördüncü bölümde yaşanan ilişkilere karşı yönetimin aldığı önlemler, beşinci bölümde katılımcıların tepkileri ve son bölümde ise yaşanan ilişkinin takım çalışması ve örgüt üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Ölçeğin oluşturulmasında Quinn (1977), Anderson ve Fisher (1991) ve Torun ve Ünal (2006) nın yapmış olduğu çalışmalar dikkate alınmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde nominal ve ordinal ölçekli 5 soru, ikinci ve üçüncü bölümünde ordinal ölçekli 20 soru, dördüncü bölümünde ordinal ölçekli 10 soru, beşinci bölümünde ordinal ölçekli 9 soru, altıncı bölümünde ordinal ölçekli 15 soru, toplamda 79 ölçek sorusu sorulmuştur. Oluşturulan her bir bölümdeki sorulara katılımcılar 5 noktalı bir ölçek üzerinden yanıt

vermişlerdir. Buna göre 1 rakamı “hiç katılmıyorum”, 2 rakamı “katılmıyorum”, 3 “rakamı kararsızım”, 4 rakamı “katılıyorum” ve 5 rakamı “tamamen katılıyorum” ifadesini yansıtmaktadır.

Çalışmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 11.0 ( Statistical Program for Social Science ) paket programı kullanılmıştır.

### 3.6. Araştırmanın Bulguları

Aşağıdaki kısımlarda ilk olarak araştırmada gözlemcilerin cinsiyet, medeni durum, eğitim ve örgütteki görevlerine ve daha sonrasında gözlemcilerin deneyimleri doğrultusunda işyerinde romantik ilişki yaşayan tarafların örgütsel durumları ve medeni hallerine yönelik bulgulara yer verilmiştir. İşyerindeki romantik ilişkilere yönelik araştırmada çalışanların deneyimleri dikkate alınmıştır. Buradan hareketle, bulgularda işyeri romantizmi içindeki tarafların ilişkiye girme güdülerine, ilişki içindeki kadın ve erkekte davranış değişikliklerine, yönetimin ilişki türüne göre aldıkları önlemlere, ankete katılan otel çalışanlarının bu tür bir işyeri ilişkisine ait düşüncelerine ve bu değişkenlerin aralarındaki ilişkilere ve farklılıklara ait bulgular sunulmaktadır.

#### 3.6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan turizm sektöründe çalışan gözlemcilerin cinsiyet, medeni durum, eğitim ve görev değişkenlerine ilişkin demografik bulguların yüzde ve frekans dağılımları aşağıdaki Tablo 3.1’de yer almaktadır.

**Tablo 3.1. Demografik değişkenlerin dağılımı**

	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		

Kadın	101	40,1
Erkek	151	59,9
<b>Medeni durum</b>		
Bekar	134	53,2
Evli	98	38,9
Boşanmış	20	7,9
<b>Eğitim durumu</b>		
İlköğretim	7	2,8
Lise	95	37,7
Üniversite	137	54,4
Lisans üstü	13	5,2
<b>Görev</b>		
Müdür	40	15,9
Şef	71	28,2
Çalışan	141	56,0

Tablo 3.1’de yer alan bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların 3’te 2’sini erkekler oluşturmaktadır. Örneklem içerisinde bekarların (%53,2) evlilere (%38,9) göre daha fazla sayıda olduğu ve üniversite mezunlarının (%54,4) büyük bir kesimini oluşturduğu görülmektedir. Görev değişkeni ile bakıldığında ise cevaplayıcıların büyük bir kısmını önbüro, yiyecek ve içecek, satış ve pazarlama, housekeeping ve muhasebe departmanlarının çalışanları oluşturmaktadır. Üst ve orta kademe olarak %15,9 ‘unu müdür ve %28,2’sini şefler, %56’sını ise çalışanlar oluşturmaktadır.

Geri dönüş sağlanan 252 ankette gözlemciler 252 ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Değerlendirme yaptıkları ilişkilerden 252’si kadın ve 252’si erkek olarak 504 ilişki içindeki taraf analiz edilmiştir. Gözlemcilere yakından tanık oldukları bir ilişkinin tarafları hakkında medeni durumu ve örgüt içindeki konumları hakkında bilgiler sorulmuştur. Elde edilen tarafların medeni durumlarına, konumlarına ve cinsiyetlerine ilişkin bilgilere Tablo 3.2’de yer verilmiştir.

**Tablo 3.2. Romantik ilişki içindeki tarafların görev ve medeni hallerine yönelik demografik değişkenler**

	Kadın		Erkek	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<b>Örgüt konumu</b>				
Müdür	24	9,5	76	30,2



Şef	57	22,6	51	20,2
Çalışan	171	67,9	125	49,6
<b>Medeni durumu</b>				
Evli	47	18,7	67	26,6
Bekar	205	81,3	185	73,4

İlişki içindeki taraflardan kadınların %9,5'i müdür, %22,6'sı şef ve %67,9'u çalışan olarak görev yapmakta ve %18,7'si evli, %26,6'sı bekar olmaktadır. İlişki içindeki taraflardan erkeklerin ise %30,2'si müdür, %20,2'si şef ve %49,6'sı çalışan olarak görev yapmaktadır. İlişki içindeki erkeklerin %26,6'sı evli ve %73,3'ü bekarıdır.

### 3.6.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada da ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur.

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Ayrıca faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2002, s.117). Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem olan açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda oluşan faktörlerin sayısının bulunmasında çoğunlukla faktörlerin özdeğerlerinden yararlanır. Özdeğer, bir faktörle p kadar orijinal değişken arasındaki ilişki katsayılarının yani faktör yüklerinin kareleri toplamıdır. Bir faktörün özdeğeri, faktörle orijinal değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü yansıtır ve faktör sayısını hesaplamada ve faktör sayısına karar vermede kullanılır. Faktör analizinde, sadece özdeğeri 1 ve 1'in üstünde olan faktörler kararlı kabul edilir (Köklü, 2002:108).

Güvenilirlik, ölçülerin hatadan bağımsız kalma derecesi olarak belirtilmekte ve bilimsel çalışmanın ilk koşullarından biri olmaktadır. Cronbach's Alpha yöntemi, ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlaması ile elde edilir. Güvenilirlikte iç tutarlılık yöntemi olarak gösterilen, katsayısı 0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı Cronbach Alfa katsayısı olarak adlandırılır (Kalaycı, 2005, 405). Bir ölçeğin güvenilir olduğunu göstermek amacıyla kabul edilen en düşük değer 0.70 düzeyinde olmaktadır (Cronbach, 1990). Araştırma kapsamında yararlanılan beş ayrı ölçeğin güvenilirliğini belirleyebilmek üzere her bir ölçek ve alt

boyutları için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Buna göre Tablo 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 ve 3.7’de ölçekleri oluşturan faktörlere ait öz değer, varyansı açıklama oranları ve faktör yük değerleri gösterilmektedir.

**Tablo 3.3. Kadının davranış değişiklikleri ölçeği boyutları**

	<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>	<b>Faktör 3</b>	<b>Faktör 4</b>
	<b>Yeterlilik</b>	<b>Kayırmacı</b>	<b>Olumlu</b>	<b>Güç</b>
Diğer çalışanların saygısını kaybetti	,569			
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı	,595			
Romantik ilişki yaşadığı erkeğin iş yerindeki hatalarını örttü		,727		
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başladı	,879			
Mesai süresince daha az iş yaptı	,916			
İş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı	,938			
İş kalitesinde azalma oldu	,802			
İş yerinde maddi hatalar yapmaya başladı	,759			
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı	,639			
Erkeğe karşı ayrımcı davranışlar sergiledi		,602		
Birlikte olduğu erkeğe daha fazla güç verdi		,729		
Birlikte olduğu erkeği diğer çalışanlardan ayrı tuttu		,813		
Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu				,884
Erkekle birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi				,731
Erkeğe göz kulak oldu		,631		
Erkekle ilgili şikayetleri göz ardı etti				

Erkeğin terfi etmesini sağladı			,592	
İletişim kurulması daha kolay biri oldu			,706	
İşlerinde daha verimli oldu			,706	
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi			,593	
<b>Özdeğer</b>	6,902	2,844	1,428	1,242
<b>Varyansı açıklama oranı %</b>	34,509	14,220	7,140	6,210
<b>Faktörlerin ortalama değerleri</b>	22,06	21,52	8,37	5,04
<b>KMO</b>	,871			
<b>Ki-kare (<math>\chi^2</math>)</b>	2516,544			
	P=0,000			
<b>Toplam varyansı açıklama oranı %</b>	62,079			
<b>Ölçeğin Alpha katsayısı</b>	84,95			

İşyeri romantizmi içindeki tarafların davranış değişikliklerinin belirlenmesine yönelik 20 maddelik önermelerin oluşturduğu ölçek kadın ve erkekte davranış değişiklikleri olarak ayrı ayrı ölçülmüştür. Davranış değişiklikleri ölçeğine Quinn (1977) tarafından uygulanan faktör analizinde olumlu davranış değişiklikleri, yeterlilik davranışı değişiklikleri ve güç davranışı değişiklikleri olarak üç boyutta çözümlense de bu araştırmada yapılan faktör analizinde dört boyutlu çözüme ulaşılmıştır. Araştırmanın sonraki analizleri dört boyutlu çözümlenmeler üzerinden yapılacaktır. Yapılan faktör analizi sonucunda yorum yapmakta güçlük ile karşılaşıldığından, faktörlerin yorumunu basitleştirmek amacıyla Promax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Tablo 3.3'te yapılan döndürme işleminden sonra elde edilen boyutların toplam varyansı açıklama oranı %62 olarak hesaplanmıştır. KMO ve Bartlett's Test of Sphericity değerlerinin de yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Birinci faktör "kadının diğer çalışanların saygısını kaybetmesi", "zihninin kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlaması", "işyerine geç gelip erken çıkmaya başlaması", "mesai süresince daha az iş yapması", "iş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başlaması", "yaptığı iş kalitesinde azalma göstermesi", "işyerinde maddi hatalar yapmaya başlaması", "takım çalışmasında yetersiz olmaya başlaması" önermelerini içermektedir. 'Yeterlilik davranış değişiklikleri' olarak adlandırılan bu boyutun ortalama değeri 22,06, özdeğeri 6,902 ve varyansı açıklama oranı ise %34,509 olmaktadır.

Literatürde yer alan boyutlara ek olarak bulunan ve 'erkeğe karşı kayırmacı davranış', 'kayırmacılık' olarak adlandırılan ikinci faktörün varyansı açıklama oranı %14,220 olarak hesaplanmıştır. Bu boyutun ortalaması 21,52 ve özdeğeri ise 2,844'tür. Boyutta yer alan

önergeler ise kadının, “erkeğin iş yerindeki hatalarını örtmesi”, “erkeğe karşı ayrımcı davranışlar sergilemesi”, “erkeğe iş yerinde daha fazla güç vermesi”, “birlikte olduğu erkeği diğer çalışanlardan ayrı tutması”, “erkeğe göz kulak olması” olarak yer almaktadır. Yapılan faktör analizinde “erkeklerle ilgili şikayetleri göz ardı etmesi” şeklindeki önerme, faktör yükü almamıştır. Bu önerme literatürde yer alan şekillerine uygun olarak değerlendirilip sonraki analizlerinde bu boyuta eklenerek işlemler gerçekleştirilecektir.

“Erkeğin terfi etmesini sağladı”, “iletişim kurulması daha kolay biri oldu”, “işlerinde daha verimli oldu” ve “işinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi” önermeleri ‘olumlu davranış değişikliği’ olarak adlandırılan üçüncü boyutta yer almaktadır. Olumlu davranış değişikliği boyutunun varyansı açıklama oranı %14,220, ortalaması 8,37 ve özdeğeri de 1,428 olarak hesaplanmıştır.

Kadın davranışındaki değişimin son boyutu, “erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu” ve “erkeklerle birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi” önermelerinin yer aldığı ‘güç değişikliği’ olarak adlandırılan boyutun özdeğeri 1,242, ortalaması ise 5,04’tür.

**Tablo 3.4. Erkeğin davranış değişiklikleri ölçeğinin boyutları**

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
	Yeterlilik	Kayırmacı	Olumlu	Güç
Diğer çalışanların saygısını kaybetti	,651			
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı	,619			
Romantik ilişki yaşadığı kadının iş yerindeki hatalarını örttü		,638		
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başladı	,716			
Mesai süresince daha az iş yaptı	,937			
İş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı	,909			
İş kalitesinde azalma oldu	,947			
İş yerinde maddi hatalar yapmaya başladı	,871			
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı	,848			
Kadına karşı ayrımcı davranışlar sergiledi		,577		
Birlikte olduğu kadına daha fazla güç verdi		,714		
Birlikte olduğu kadını diğer çalışanlardan ayrı tuttu		,834		
Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu				,788
Kadınla birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi				,645
Kadına göz kulak oldu		,765		
Kadınla ilgili şikayetleri göz ardı etti		,656		

Kadının terfi etmesini sağladı		,551		
İletişim kurulması daha kolay biri oldu			,797	
İşlerinde daha verimli oldu			,786	
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi			,854	
<b>Özdeğer</b>	7,886	3,123	1,360	1,066
<b>Varyansı açıklama oranı %</b>	39,429	15,615	6,802	5,328
<b>Faktörlerin ortalama değerleri</b>	20,93	23,50	8,58	5,24
<b>KMO</b>	,905			
<b>Ki-kare (<math>\chi^2</math>)</b>	3149,403			
	P= 0,000			
<b>Toplam varyansı açıklama oranı %</b>	67,174			
<b>Ölçeğin Alpha katsayısı</b>	88,50			

Erkeğin davranış değişiklikleri ile ilgili boyutlarına ilişkin faktör analizi sonuçlarına Tablo 3.4'te yer verilmiştir. Bu faktör analizindeki boyutlandırma da Tablo 3.3'de verilen kadına ilişkin davranış değişiklikleri önermeleri ile erkeğe ilişkin davranış değişiklikleri önermeleri aynılık arz ettiğinden aynı boyutlarda dağılım göstermektedir. Tablo 3.4'ün faktör dağılımında özdeğeri 7,786 ve ortalaması 20,93 olan birinci faktör, 'erkeğin yeterlilik davranışı' olarak adlandırılmıştır. Özdeğeri 3,123 ve ortalaması 23,50 olan ikinci faktör 'kadına karşı kayırmacı davranış', özdeğeri 1,360 ve ortalaması 8,58 olan üçüncü boyut 'olumlu davranış değişiklikleri' ve özdeğeri 1,066 ve ortalaması 5,24 olan dördüncü boyut ise 'erkeklerde güç değişikliği' olarak ifade edilmiştir. Erkeğin davranış değişikliklerinin yer aldığı önermeler literatüre uygun olara dağılım göstermektedir.

Aşağıda Tablo 3.5'te romantik ilişkilere yönelik alınan yönetim önlemleri boyutları gösterilmiştir.

**Tablo 3.5. Yönetim müdahalesi ölçeğinin boyutları**

	<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>	<b>Faktör 3</b>
	<b>Önem Almama</b>	<b>Cezalandırıcı Tepki</b>	<b>Olumlu Tepki</b>
Müdahale etmediler			,486
Bunu geçici bir problem olarak gördüler ve kendi kendine çözüleceğini düşündüler	,799		
Bu ilişkiye girmek bir risk olarak görüldü ve sessiz kalındı	,849		
Ne yapacaklarını bilemediler	,575		

Romantik ilişki yaşayanları kınadılar		,788	
Taraflar ilişkilerinin boyutunun değiştirilmesi ya da bu ilişkiye son verilmesi gerektiği konusunda uyarıldılar		,713	
Taraflar başka bir departmana gönderildiler		,605	
Yönetim tarafından işlerine son verildi		,805	
Yönetim taraflarla aralarındaki ilişki hakkında açıkça konuştu ve ne olması gerektiğini tartıştı			,789
Yönetim, taraflara ne yapmaları gerektiği hakkında öğütler verdi			,876
<b>Özdeğer</b>	3,184	1,694	1,090
<b>Varyansı açıklama oranı %</b>	31,836	16,941	10,895
<b>Faktörlerin ortalama değerleri</b>	7,65	6,53	3,25
<b>KMO</b>	,703		
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	659,502 /		
	0,000		
<b>Toplam varyansı açıklama oranı %</b>	59,672		
<b>Ölçeğin Alpha katsayısı</b>	0,737		

Yönetimin romantik ilişkilere karşı aldığı önlemler Tablo 3.5'te görüldüğü gibi üç boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut “bunu geçici bir problem olarak gördüler ve kendi kendine çözüleceğini düşündüler”, “bu ilişkiye girmek bir risk olarak görüldü ve sessiz kalındı” ve “ne yapacaklarını bilemediler” önermelerinden oluşmaktadır. ‘Önlem almama’ olarak adlandırılan birinci faktörün varyansı açıklama oranı %31,836, özdeğeri 3.184, ortalaması ise 7,65’tir. “Romantik ilişki yaşayanları kınadılar”, “taraflar ilişkilerinin boyutunun değiştirilmesi ya da bu ilişkiye son verilmesi gerektiği konusunda uyarıldılar”, “taraflar başka bir departmana gönderildiler” ve “yönetim tarafından işlerine son verildi” önermelerinin oluşturduğu ikinci faktörün varyansı açıklama oranı %16,942 özdeğeri 1,694 ve ortalama değeri 6,53’tür. Bu önermelerin oluşturduğu ikinci boyut ‘cezalandırıcı tepki’ olarak ifade edilmektedir. Son olarak, ‘olumlu tepki gösterme’ olarak ifade edilen boyut, “müdahale etmediler”, “yönetim taraflarla aralarındaki ilişki hakkında açıkça konuştu ve ne olması gerektiğini tartıştı” ve “yönetim, taraflara ne yapmaları gerektiği hakkında öğütler verdi” önermelerinden oluşmaktadır. Olumlu tepki gösterme boyutunun varyansı açıklama oranı %10,895, özdeğeri 1,090, ortalama değeri ise 3,25’tir. Tablo 3.5'te olumlu tepki boyutunda yer alan ‘müdahale etmediler’ önermesi literatürde önlem almama boyutunda yer almaktadır.

Aşağıdaki Tablo 3.6’da romantik ilişkilerin örgüt üzerindeki etkilerinin faktör analizi gösterilmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda, literatürde olumlu ve olumsuz etkiler olmak üzere iki boyuttan oluşan romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkileri ölçeği, yapılan analizde üç boyutlu olarak bulunmuştur. “İşyerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı

olur”, “örgüt içi gerilimi düşürür”, “birliktelikleri takım çalışmasını geliştirir”, “örgüt içi verimliliği arttırır” ve “birliktelikleri sayesinde iş akışı artar” önermelerinden oluşan ve romantik ilişkilerin ‘olumlu etkileri’ olarak adlandırılan boyutun varyansı açıklama oranı %49,025, özdeğeri 7,354 ve ortalama değeri 13,103’tür. İkinci ve ‘olumsuz etki’ boyutu, bu analizde iki boyuta ayrılmıştır ve “çalışanlar arası iletişimi bozarlar”, “çalıştıkları kurumun itibarını ya da imajını tehlikeye atarlar”, “yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olurlar”, “müşterilerin ilişkilerini fark etmesine neden olurlar”, “çalışanlar arası moral düşüklüğüne neden olurlar”, “çalışanların verimliliğinin ya da hizmet kalitesinin düşmesine neden olurlar”, “çalışanlar arasında işle ilgili kararların alınmasında yavaşlık oluşur” önermelerin oluşturduğu ikinci boyut ‘olumsuz etki boyutu1’ olarak ve “işyerinde birçok dedikoduya sebep olurlar”, “iş arkadaşları tarafından suçlanır ve şikayet edilirler”, “düşmanlığa sebep olurlar” önermelerinden oluşan üçüncü boyut ‘olumsuz etki boyutu2’ olarak ifade edilmiştir. Analizi yapılan olumsuz etki boyutu1’in varyansı açıklama oranı %13,693, ortalama değeri 18,349 ve özdeğeri 2.055 olmaktadır. Olumsuz etki2 boyutunun varyansı açıklama oranı ise %7,541, ortalama değeri 10,158 ve özdeğeri 1.131’dir.

**Tablo 3.6. İşyerinde romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkileri ölçeğinin boyutları**

	<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>	<b>Faktör 3</b>
	<b>Olumlu Etkiler</b>	<b>Olumsuz Etkiler1</b>	<b>Olumsuz Etkiler2</b>
İşyerinde birçok dedikoduya sebep olurlar			,875
İş arkadaşları tarafından suçlanır ve şikayet edilirler			,826
Düşmanlığa sebep olurlar			,755
Çalışanlar arası iletişimi bozarlar		,544	
Çalıştıkları kurumun itibarını ya da imajını tehlikeye atarlar		,870	
Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olurlar		,821	
Müşterilerin ilişkilerini fark etmesine neden olurlar		,963	
Çalışanlar arası moral düşüklüğüne neden olurlar		,759	
Çalışanların verimliliğinin ya da hizmet kalitesinin düşmesine neden olurlar		,746	
Çalışanlar arasında işle ilgili kararların alınmasında yavaşlık oluşur		,883	
İşyerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur	,812		
Örgüt içi gerilimi düşürür	,787		

Birliktelikleri takım çalışmasını geliştirir	,854		
Örgüt içi verimliliği artırır	,878		
Birliktelikleri sayesinde iş akışı artar	,838		
<b>Özdeğer</b>	7,354	2,055	1,131
<b>Varyansı açıklama oranı %</b>	49,025	13,697	7,541
<b>Faktörlerin ortalama değerleri</b>	13,103	18,349	10,158
<b>KMO</b>	,889		
<b>Ki-kare (<math>\chi^2</math>)</b>	2612,075		
	P=0,000		
<b>Toplam varyansı açıklama oranı %</b>	70,263		
<b>Ölçeğin Alpha katsayısı</b>	,720		

**Tablo 3.7. Romantik ilişkilere bireysel tepkiler ölçeğinin boyutları**

	<b>Faktör 1</b>	<b>Faktör 2</b>
	<b>Başa çıkma</b>	<b>Onaylama</b>
İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım		,619
İşyerinde romantik ilişki yaşayanları savunurum ve onlara destek olurum		,656
İlişkileri hakkında onlara önerilerde bulunurum		,846
Yöneticime şikayette bulunurum	,688	
Romantik ilişkiye giren her iki tarafla ya da taraflardan biriyle ne yapılması gerektiği hakkında tartışırım		710
Onları ilişkileri konusunda engellemeye çalışırım	,744	
Onlar yüzünden bulunduğum ortamdan uzaklaşıyorum, aynı ortamda bulunmak beni rahatsız eder	,638	
İşlerini sabote etmeye çalışırım	,768	
Onları dışlarım, örgütün ve takımın dışında tutmaya çalışırım	,768	
<b>Özdeğer</b>	3,258	1,961
<b>Varyansı açıklama oranı %</b>	36,200	21,791
<b>Faktörlerin ortalama değerleri</b>	8,892	12,265
<b>KMO</b>	,726	



<b>Ki-kare (<math>\chi^2</math>)</b>	780,883
	P=0,000
<b>Toplam varyansı açıklama oranı %</b>	57,992
<b>Ölçeğin Alpha katsayısı</b>	,532

Romantik ilişkilere verilen bireysel tepkiler Tablo 3.7’de de gösterildiği gibi iki boyuttan oluşmaktadır. Romantik ilişkiler ile ‘başa çıkma’ boyutu, “yöneticime şikayette bulunurum”, “onları ilişkileri konusunda engellemeye çalışırım”, “onlar yüzünden bulunduğum ortamdaki uzaklaşırım, aynı ortamda bulunmak beni rahatsız eder”, “işlerini sabote etmeye çalışırım” ve “onları dışlarım, örgütün ve takımın dışında tutmaya çalışırım” önermelerini içermektedir. Bu boyutun varyansı açıklama oranı %36,200, özdeğeri 3,258 ve ortalama değeri 8,892’dir. İkinci faktör olarak ‘onaylama’ boyutunun varyansı açıklama oranı %21,791, özdeğeri 1,961 ve ortalama değeri 12,265 hesaplanmıştır. Onaylama boyutu, “Romantik ilişkiye giren her iki tarafla ya da taraflardan biriyle ne yapılması gerektiği hakkında tartışırım”, “İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım”, “İşyerinde romantik ilişki yaşayanları savunurum ve onlara destek olurum” ve “İlişkileri hakkında onlara önerilerde bulunurum” önermelerinden oluşmaktadır. Gözlemcilerin bireysel ifadelerini ölçen ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,532 olarak düşük kabul edilebilecek bir sayı bulunmuştur. Ölçekte “işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım” maddesi çıkarıldığında bu değer 0,593 olarak tespit edilmiştir. Ancak bu madde araştırma için önemli bir madde olması ve araştırmanın ilerleyen bölümlerde bu maddenin analizinden yararlanması nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır.

### 3.6.3. Betimleyici İstatistiklere Ait Bulgular

Romantik ilişki içindeki tarafların davranış değişiklikleri, yönetsel müdahaleler, bireysel tepkiler ve romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkileri ölçeklerinde yer alan maddelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini kapsayan betimleyici istatistikler ayrı ayrı tablolar halinde aşağıda sunulmaktadır.

**Tablo 3.8. Tarafların davranış değişiklikleri ölçeğine ilişkin betimleyici istatistikler**

Ölçek maddeleri	Ortalama (kadm)	Std. (kadm)	Ortalama (erkek)	Std. (erkek)
Diğer çalışanların saygısını kaybetti	2,77	1,256	2,53	1,248
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı	3,36	1,150	3,05	1,249
Romantik ilişki yaşadığı kadının/erkeğin iş yerindeki hatalarını örttü	2,97	1,212	3,25	1,213
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başladı	2,63	1,202	2,50	1,113

Mesai süresince daha az iş yaptı	2,73	1,190	2,66	1,168
İş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı	2,45	1,105	2,43	1,139
İş kalitesinde azalma oldu	2,83	1,194	2,67	1,177
İş yerinde maddi hatalar yapmaya başladı	2,52	1,084	2,53	1,148
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı	2,76	1,233	2,57	1,136
Kadına/erkeğe karşı ayrımcı davranışlar sergiledi	3,25	1,214	3,40	1,218
Birlikte olduğu kadına/erkeğe daha fazla güç verdi	3,23	1,166	3,57	1,082
Birlikte olduğu kadını/erkeği diğer çalışanlardan ayrı tuttu	3,44	1,133	3,62	1,124
Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu	2,50	1,199	2,64	1,188
Kadınla/erkeklerle birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi	2,54	1,182	2,60	1,181
Kadına/erkeğe göz kulak oldu	3,33	1,108	3,70	1,095
Kadınla/erkeklerle ilgili şikayetleri göz ardı etti	3,08	1,156	3,23	1,206
Kadının/erkeğin terfi etmesini sağladı	2,20	1,050	2,73	1,252
İletişim kurulması daha kolay biri oldu	2,84	1,114	2,85	1,086
İşlerinde daha verimli oldu	2,77	1,081	2,79	1,056
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi	2,77	1,159	2,95	1,108

Romantik ilişkilerde kadın ve erkeğin davranış değişikliklerine ilişkin ölçeğin maddeleri incelendiğinde çok yüksek değerler olmadığı görülmektedir. Tablo 3.8’de yer alan kadın ve erkeğin davranış değişiklikleri ölçeğinde, kadına ait genel ortalama 2,84 ve erkeğe ait genel ortalama 2,91 olarak hesaplanmıştır. İlişki içindeki taraflardan kadında erkeğe göre daha fazla davranış değişiklikleri görülmektedir. Kadına ait maddeler ile kadının davranış değişikliklerine ait genel ortalama karşılaştırıldığında yaşadığı ilişkiden dolayı zihninin ilişkisiyle meşgul olması, erkeğin hatalarını örtmesi, erkeğe karşı ayrımcılık yapması, erkeğe güç vermesi ve onu çalışanlardan ayrı tutması, erkeğe göz kulak olması, erkekle ilgili şikayetleri göz ardı etmesi ifadelerinin ortalamanın üstünde değer aldıkları görülmektedir. Bu durumda kadında genel ortalamanın üstünde bir değer alması genel davranış değişiklikleri içinde kayırmacı davranışın daha fazla görüldüğü anlamına gelmektedir. İşyerinde toplantıları ya da önemli olayları kaçırmaya başlaması, erişilmez bir görünüme sahip olması ve erkeğin terfi etmesini sağlaması ifadeleri de genel ortalamanın altında bir düzeyde değer almışlardır. Ölçeğin genel ortalamasına yakın değer alan maddeler ise, mesai süresince daha az iş yapması, takım çalışmasında yetersiz olmaya başlaması, iş kalitesinde azalma olması, iletişim kurulması daha kolay biri olması ifadeleri olmaktadır. Genel ortalamaya yakın olan bu ifadelerde kadında ikinci olarak sık görülen davranış değişiklikleri olmaktadır.

Erkeğin davranış değişiklikleri ölçeğinin genel ortalaması ile ölçek içindeki maddeleri karşılaştırıldığında çalışanların saygısını kaybetmesi, işyerine geç gelip erken çıkmaya başlaması, daha az iş yapması, toplantıları kaçırması, iş kalitesinde azalma olması, maddi hatalar yapması, takım çalışmasında yetersiz olması, erişilmez bir görünüme sahip olması,

kadınla beraber güç gösterisinde bulunması ifadeleri ölçeğin genel ortalama değerinden daha düşük bir değer almıştır. Genel ortalamanın üstünde değer alan ifadeler ise zihninin ilişkisiyle meşgul olduğu, kadının hatalarını örttüğü, kadına ayrımcı davranışlar gösterdiği ve ona güç verdiği, kadını diğer çalışanlardan ayrı tuttuğu, ona göz kulak olduğu ve onunla ilgili şikayetleri göz ardı ettiği önermeleridir. Kadında görülen kayırmacı davranış değişikliğine paralel olarak, aynı şekilde ilişki içindeki erkekte görülen davranış değişikliği en çok kayırmacılık olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkeğin genel ortalamalarının üstünde olan ifadelerin genellikle kayırmacılık boyutunda yer alan ifadeler olduğu dikkat çekmektedir. Gözlemcilerin kayırmacılıkla ilgili algılarının diğer boyutlara göre yüksek olduğunu söylemek olanaklı görünmektedir. Taraflarda görülen olumlu davranış değişikliklerinde yer alan ifadelerin ölçeğin genel ortalamasına yakın bir değer alması, romantik ilişki içindeyken tarafların ayrıca olumlu değişimler gösterebildiğini ifade etmektedir.

**Tablo 3.9. Yönetim müdahalesine ilişkin betimleyici istatistikler**

Ölçek maddeleri	Ortalama $\bar{x}$	Std.
Müdahale etmediler	2,60	1,897
Bunu geçici bir problem olarak gördüler ve kendi kendine çözüleceğini düşündüler	1,83	1,746
Bu ilişkiye girmek bir risk olarak görüldü ve sessiz kalındı	1,85	1,636
Ne yapacaklarını bilemediler	1,36	1,400
Romantik ilişki yaşayanları kınadılar	1,63	1,506
Taraflar ilişkilerinin boyutunun değiştirilmesi ya da bu ilişkiye son verilmesi gerektiği konusunda uyarıldılar	1,76	1,434
Taraflar başka bir departmana gönderildiler	1,47	1,120
Yönetim tarafından işlerine son verildi	1,68	1,366
Yönetim taraflarla aralarındaki ilişki hakkında açıkça konuştu ve ne olması gerektiğini tartıştı	1,48	1,471
Yönetim, taraflara ne yapmaları gerektiği hakkında öğütler verdi	1,77	1,585

Yukarıda gösterilen Tablo 3.9’da yönetim müdahalesine ilişkin ölçekte yer alan 10 maddeye ilişkin ortalamalar tek tek incelendiğinde düşük değer oldukları göze çarpmaktadır. Ölçeğin geneli için de 1,74 düzeyinde bir ortalama değer hesaplanmıştır. Genel ortalamanın düşük bir değer çıkması yönetimin genel olarak uyarma ya da cezalandırıcı tepki gösterme gibi müdahalelerde bulunmadığı, romantik ilişkilere karşı tepkisiz kaldığını ifade etmektedir.

Ortalamalar birbiriyle ve ölçeğin genel ortalaması ile karşılaştırıldığında ise yönetimin yaşanan romantik bir ilişkiye müdahale etmemesi önermesi ( $\bar{x}=2,60$ ) diğer ortalamalardan daha yüksek bir ortalama değere sahip olduğu görülmektedir. Bu ifade, yönetimin romantik ilişkilere genelde müdahalede bulunmadığını göstermektedir. Diğer maddeler ise ölçeğin ortalamasına en yakın ifadeler olmaktadır. Düşük değerde çıkan bu ifadelere de bakarak yönetimin olumlu ya da olumsuz bir tepki göstermediğini söylemek mümkün olmaktadır.

**Tablo 3.10. Romantik ilişkilere karşı gözlemcilerin tepkilerine yönelik betimleyici istatistikler**

Ölçek maddeleri	Ortalama $\bar{x}$	Std.
İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım	3,14	1,300
İşyerinde romantik ilişki yaşayanları savunurum ve onlara destek olurum	3,08	1,158
İlişkileri hakkında onlara önerilerde bulunurum	3,28	1,155
Yöneticime şikayette bulunurum	1,78	1,036
Romantik ilişkiye giren her iki tarafla ya da taraflardan biriyle ne yapılması gerektiği hakkında tartışırım	2,77	1,193
Onları ilişkileri konusunda engellemeye çalışırım	1,77	,903
Onlar yüzünden bulunduğum ortamdan uzaklaşıyorum, aynı ortamda bulunmak beni rahatsız eder	2,07	1,175
İşlerini sabote etmeye çalışırım	1,55	,774
Onları dışlarım, örgütün ve takımın dışında tutmaya çalışırım	1,72	1,042

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilere karşı gözlemcilerin tepkisini ölçen ölçeğin Tablo 3.10'da gösterilen genel ortalama değeri  $\bar{x}=2.77$  düzeyinde hesaplanmıştır. Genel ortalama değer ile maddelerin ortalamaları karşılaştırıldığında ilişkinin olduğu durumlarda gözlemcilerin yöneticisine şikayette bulunması, ilişki yaşayanları engelleme çalışmaları, işlerini sabote etmeleri ve ilişkilerinden dolayı örgütün dışında tutmaları ifadelerinin ortalamaları düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumda gözlemcilerin bir çalışan olarak romantik ilişkiye karşı başa çıkma stratejilerini pek kullanmadıkları söylenebilmektedir.

Romantik ilişkiyi onaylama ya da ilişkilere karşı olumlu bakma değişkeni olan işyerinde romantik ilişkileri onaylama, taraflara destek çıkma ve ilişkileri hakkında önerilerde bulunma ifadeleri genel ortalama düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir. Böylece gözlemciler bu tür ilişkileri olumlu karşılamaktadırlar.

Tablo 3.11’de genel ortalaması  $\bar{x}=2,77$  olarak bulunan işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkileri ölçeği, ölçek içindeki maddelerle karşılaştırıldığında örgüt içinde verimliliği arttırma, takım çalışmasını geliştirme, yeni bir görev dağılımı yapılmasına neden olma, çalışanlar arası iletişimi bozma gibi ifadelerin genel ortalamaya yakın bir değer aldığı gösterilmektedir. Yaşanan romantik ilişkilerin dedikoduya sebep olması, tarafların yöneticiye şikayet edilmesi ve düşmanlığa sebep olması ifadelerinin ortalamaları genel ortalamadan yüksek düzeyde olmaktadır.

### 3.11. Romantik ilişkilerin örgüt üzerine etkilerine yönelik betimleyici istatistikler

Ölçek maddeleri	Ortalama $\bar{x}$	Std.
İşyerinde birçok dedikoduya sebep olurlar	4,04	,985
İş arkadaşları tarafından suçlanır ve şikayet edilirler	3,15	1,152
Düşmanlığa sebep olurlar	2,96	1,195
Çalışanlar arası iletişimi bozarlar	2,78	1,180
Çalıştıkları kurumun itibarını ya da imajını tehlikeye atarlar	2,49	1,209
Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olurlar	2,78	1,200
Müşterilerin ilişkilerini fark etmesine neden olurlar	2,56	1,144
Çalışanlar arası moral düşüklüğüne neden olurlar	2,59	1,206
Çalışanların verimliliğinin ya da hizmet kalitesinin düşmesine neden olurlar	2,54	1,228
Çalışanlar arasında işle ilgili kararların alınmasında yavaşlık oluşur	2,62	1,159
İşyerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur	2,61	1,021
Örgüt içi gerilimi düşürür	2,60	,967
Birliktelikleri takım çalışmasını geliştirir	2,65	1,001
Örgüt içi verimliliği arttırır	2,66	1,031
Birliktelikleri sayesinde iş akışı artar	2,59	1,047

### 3.6.4. Romantik İlişki İçindeki Taraflara Yönelik Bulgular

Araştırmanın tarafların cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve örgüt içindeki görevlerine göre güdü dağılımlarına ve güdülerle ilgili kurulmuş hipotezlere ve güdü ile ilişkili bulgulara yer verilmiştir.

Tarafların cinsiyetlerine göre romantik ilişkiye yönelen güdülerini Tablo 3.12’de gösterilmektedir. Romantik ilişkiye yönelmede kadınların daha çok %23’ü sadece aşk güdüsü, % 18,3’ü aşk ve ego güdüsü, %14,7’si iş ve ego güdüsü ile romantik bir ilişkiye yöneldiği görülmektedir. Erkek ise ilişkiye %36,5 sadece ego güdüsü, %24,6 aşk ve ego güdüsü ile yönelmektedir. Anderson ve Fisher’in (1991) işyerinde romantik ilişki içindeki tarafların ilişkiye yönelmedeki güdülerini ölçtüğü çalışmada kadınlar bir ilişkiye başlarken daha çok aşk güdüsü (%52,4) ile başlamakta olduğunu, ego ve aşk güdüsü ile ilişkiye yönelenlerin oranını ise %5,9 olarak bulmuşlardır.

**Tablo 3.12. Tarafların cinsiyetine göre algılanan güdülerin dağılımı**

Algılanan Güdüler	Sayı	Yüzde
<b>Kadın (n=252)</b>		
İş güdüsü	9	3,6
Ego güdüsü	36	14,3
Aşk güdüsü	58	23,0
İş ve ego güdüsü	37	14,7
Aşk ve ego güdüsü	46	18,3
Aşk ve iş güdüsü	17	6,7
Aşk, ego ve iş güdüsü	31	12,3
Bilinmiyor	18	7,1
<b>Erkek (n=252)</b>		
Ego güdüsü	92	36,5
Aşk güdüsü	39	15,5
İş ve ego güdüsü	18	7,1
Aşk ve ego güdüsü	62	24,6
Aşk ve iş güdüsü	1	0,4
Aşk, iş ve ego güdüsü	21	8,3
Bilinmiyor	19	7,5

Anderson ve Fisher'in yapmış olduğu araştırmaya karşılık olarak, yukarıdaki Tablo 3.12'ye bakıldığında kadınların ilişkilerine başlamalarında heyecan arayışı, cinsel deneyim, macera gibi nedenlerin arttığını söylemek mümkündür. Erkeklerin ise ilişkiye ego güdüsüyle başlaması literatür çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Kadınların terfi, maddi ödüller ya da daha az iş yükü gibi nedenlerle sadece %3,6'sı iş güdüsüyle, %14,7'ü de iş ve ego güdülerini ile romantik ilişki oluşturmaktadır. Tablo 3.12'deki bulgularda da görülmektedir ki, kadınlar sadece iş güdülerini değil aynı zaman da ego güdülerini de ilişkiye dahil etmektedirler.

Aşağıdaki Tablo 3.13'te ilişkiye yönelmedeki güdülerin medeni duruma göre dağılımı verilmiştir. Ancak Tablo 3.13'e göre ilişkiye başlayan taraflarda aşk, ego ve iş güdülerinden herhangi bir tanesinin var olduğu durum dağılımı gösterilmektedir. Oysa Tablo 3.12'de bu durum cinsiyetlere göre daha ayrıntılı olarak verilmiştir. Örneğin, Tablo 3.12'de taraflarda sadece aşk güdüsü ya da aşk ve ego güdüsünün ikisinin birden olduğu durumlar verilmiştir.

**Tablo 3.13. Tarafların medeni durumlarına göre algılanan güdülerinin dağılımı**

	<b>Evli (yüzde)</b>	<b>Bekar (yüzde)</b>
<b>Kadın</b>		
Aşk güdüsü	9,9	55,1
Ego güdüsü	13,8	43,2
İş güdüsü	7,1	28,9
<b>Erkek</b>		
Aşk güdüsü	8,3	43,6
Ego güdüsü	22,6	49,2
İş güdüsü	5,9	9,9

Tablo 3.13'e göre ise ilişki oluşturmada bu üç güdüden herhangi birinin varlığı olması durumu analiz edilmiştir. Romantik ilişkiye yönelen kadınların %18,6'sı evli, %81,4'ü bekarıdır. Evli erkeklerin %26,5'i evli ve %81,4'ü bekarıdır. Bu verilere göre bekar kadınlar evli kadınlardan daha fazla oranda aşk, ego ve iş güdülerini ile ilişkiye yönelmektedirler. Taraflardan bekar olan erkekler evli erkeklere göre daha fazla oranda bu üç güdüye yönelmektedir. Ancak romantik ilişkiye giren tarafların medeni durumlarına göre eş bir dağılım gerçekleşmediği için güdüler bu eş olmayan dağılımlar üzerinden değerlendirilmiştir. İlişkide evli erkekler %26,5'lik bir orana sahipse, bu yüzdeler

dilimindeki evli erkeklerin %22,6 sı ego güdüsüyle ilişkiye yönelmektedir. Böylece evli erkeklerin neredeyse tamamı ilişkiye ego güdüsüyle yönelmektedirler.

**Tablo 3.14. Tarafların örgütsel konumunun güdüler üzerine etkisi**

Güdüler	Ortalama			F	P
	Müdür	Şef	Çalışan		
Kadın Aşk	4,00	3,77	3,92	,241	,786
Kadın Ego	3,92	3,56	3,67	,378	,686
Kadın İş	2,75	2,89	2,89	,072	,930
Erkek Aşk	3,13	3,71	3,59	2,26	,106
Erkek Ego	4,47	3,90	4,14	2,77	,064
Erkek İş	2,29	2,37	2,17	,386	,680

Tarafların örgütsel konumunun ilişkiye yönelmedeki güdülerinin üzerine etkisini ölçmek için ANOVA (Varyans) analizinden yararlanılmıştır. Tablo 3.14'e bakıldığında tarafların örgütsel konumu ile ilişkiye yönelmedeki güdüler arasında herhangi bir farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ). Böylece kadın ve erkeğin örgütsel konumunun ilişkiye yönelmedeki güdü oluşumunu etkilediğini öne süren  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezleri kabul edilmemektedir.

**Tablo 3.15. Medeni durumun ilişkiye yönelmede güdü oluşumuna etkisi**

Güdüler	Ortalama		T	p
	Evli	Bekar		
Kadın Aşk	3,47	4,00	-1,871	,066
Kadın Ego	4,23	3,54	2,923	,005*
Kadın İş	3,00	2,85	,511	,611
Erkek Aşk	2,67	3,77	-4,621	,000*
Erkek Ego	4,52	4,07	2,483	,023*
Erkek İş	2,28	2,23	,224	,823

\*  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı

Tarafların medeni durumunun güdü oluşumu üzerindeki etkisine yönelik bulgular t-testi analizine tabi tutulmuş ve sonuçlar Tablo 3.15'te verilmiştir. Kadının ego güdüsü medeni duruma göre, erkeğin aşk güdüsü ve ego güdüsü medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında evli kadınlar ( $\bar{x}=4,23$ ), bekar kadınlara



( $\bar{x}=3,54$ ) göre daha fazla ego güdüsüyle ya da bir başka deyişle heyecan arayışı, macera, cinsel deneyim ile ilişkiye yönelmektedirler. Bekar erkekler ( $\bar{x}=3,77$ ) evli erkeklere ( $\bar{x}=2,67$ ) göre daha fazla aşk güdüsüyle ilişki oluşturmaktadırlar. Ego güdüsüyle ilişkiye yönelmede ise evli erkeklerin ( $\bar{x}=4,52$ ) bekar erkeklerden ( $\bar{x}=4,07$ ) daha fazla macera ve cinsel deneyim ile romantik ilişkiye girdiklerini söylemek mümkün olmaktadır. Tablo 3.15'te evli olan kadın ve erkek her iki tarafında romantik ilişkiye ego güdüsüyle bağlandıkları dikkat çekmektedir. Diğer bir deyişle evli olan tarafların macera arayışı, cinsel deneyim, heyecan duyma gibi nedenlerle romantik ilişkiye yöneldikleri söylenebilir. Bu durumda  $H_4$ ,  $H_6$ ,  $H_7$  hipotezleri kabul edilmekte,  $H_3$ ,  $H_5$ , ve  $H_8$  hipotezleri kabul edilmemektedir.

### 3.6.5. Romantik ilişki içindeki tarafların güdülerine ilişkin analizler

Tarafların güdeleri ile davranış değişiklikleri ve örgüt üzerine olumlu ya da olumsuz etkileri arasındaki ilişkilerle ilgili bulgulara aşağıda Tablo 3.16 ve 3.17'deki tablolarda yer verilmektedir.

**Tablo 3.16. Güdüler ile işyeri romantizmi içindeki tarafların davranış değişiklikleri arasındaki ilişki**

Güdüler	Yeterlilik	Güç	Kayırmacı	Olumlu
Kadın aşk	-,346**	-,091	,067	,295**
Kadın ego	,242**	,150*	,155*	-,118
Kadın iş	,261**	,076	,058	-,070
Erkek aşk	-,151*	-,084	-,104	,100
Erkek ego	,242**	,213**	,358**	,110
Erkek iş	,223**	,246**	,184**	-,062

\*  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı

\*\*  $p<0,01$  düzeyinde anlamlı

Tarafların güdeleri ile davranış değişiklikleri arasındaki ilişkiye yönelik Pearson korelasyon katsayıları Tablo 3.16'da belirlenmiştir. Buna göre 0,05 önem seviyesinde kadının ego güdüsüyle güç değişikliği ( $r=0,150$ ) ve kayırmacı davranışları arasında ( $r=0,155$ ) zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ego güdüsüyle romantik ilişkiye yönelen kadın zayıf da olsa erkeği kayırmakta ve erkek ile oluşturdukları yeni bir güç gösterişinde bulunmaktadır. Kadının güdüleriyle davranış değişiklikleri arasında 0,01 önem seviyesinde ise aşk güdüsüyle yeterlilik arasında ( $r=-0,346$ ) zayıf ve negatif yönlü, yine aşk güdüsüyle

olumlu davranış değişiklikleri arasında ( $r=0,295$ ) zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ego güdüsüyle yeterlilik davranışı ( $r=0,242$ ) ve iş güdüsüyle yeterlilik davranışı ( $r=0,261$ ) arasında zayıf ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Aşk güdüsü ile ilişkiye yönelen kadının yeterlilik davranışında pozitif yönlü bir ilişki olması beklenirken negatif yönlü çıkması şaşırtıcı olmamaktadır. Çünkü aşk güdüsü içindeki kadın, aynı ortamda çalıştığı partneriyle daha fazla vakit geçirmek isteyip, işyerinde daha fazla mesai yapacağını, daha uzun saatler işyerinde kalacağını ve böylece işyerine daha erken gelip geç vakitlere kadar işyerinde kalacağını söylemek mümkün olabilmektedir. Yine aynı şekilde işyerinde daha verimli olma ve partnerine karşı kendini kanıtlama çabaları kadının üstünde olumlu davranış değişikliklerine neden olabilmektedir.

Erkeğin güduları ile davranış değişiklikleri arasında 0,05 önem seviyesine göre bakıldığında, aşk güdüsüyle yeterlik davranışı arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir ( $r=-0,151$ ). Değişkenler arası ilişkinin 0,01 önem seviyesine göre ise ego ile yeterlilik ( $r=0,242$ ), güç ( $r=0,213$ ) ve kayırmacı ( $r=0,358$ ) davranış arasında zayıf ve pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. İş güdüsü ile yeterlilik ( $r=0,223$ ), güç ( $r=0,246$ ) ve kayırmacı davranış ( $r=0,184$ ) arasında zayıf ve pozitif bir ilişki vardır. Kadının aşk güdüsü ile yeterlilik davranışı değişikliği arasındaki ilişkide olduğu gibi burada da erkeğin aynı nedenlerden dolayı aşk güdüsü ile yeterlilik davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Ego güdüsü ile hareket eden erkek, kadın partnerine karşı kayırmacı davranışlar sergilemektedir.

$H_9$  hipotezi, tarafların güduları ve davranış değişiklikleri arasında ilişkinin varlığı, 0,05 ve 0,01 önem seviyesine göre kabul edilmektedir.

**Tablo 3.17. Güdüler ile romantik ilişkilerin etkileri arasındaki ilişki**

Güdüler	Olumlu etkiler	Olumsuz etkiler1	Olumsuz etkiler2
Kadın aşk	,238**	-,323**	-,189**
Kadın ego	-,209**	,232**	,137*
Kadın iş	-,107	,147*	,094
Erkek aşk	,158*	-,166**	-,149*
Erkek ego	-,163**	,234**	,279**
Erkek iş	-,031	,203**	,071

\*  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı

\*\*  $p<0,01$  düzeyinde anlamlı

Tablo 3.17'den görüldüğü gibi 0,01 anlamlılık düzeyinde kadının aşk güdüsü ile olumlu etkiler ( $r=0,238$ ), kadın ego güdüsü ile olumsuz etkiler1 arasında ( $r=0,232$ ) düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Kadının aşk güdüsü ile olumsuz etkiler1 ( $r=-0,323$ ) arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Aynı şekilde kadının aşk güdüsü ile olumsuz etkiler2 ( $r=-0,189$ ) arasında, ego güdüsü ile olumlu etkiler ( $r=-0,209$ ) arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aşk güdüsü içindeki kadının örgüt ya da takım üzerine olumlu etki yaratması beklenen bir durumdur. Diğer taraftan aşk güdüsü ile romantik ilişkiye yönelen kadın örgüt içinde daha az dedikodu oluşturduğu söylenebilmektedir. Yine 0,01 anlamlılık düzeyinde erkeğin ego güdüsü ile olumsuz etkiler1 ( $r=0,234$ ) arasında ve olumsuz etkiler2 ( $r=0,279$ ) arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Erkeğin ego güdüsü ile oluşturduğu ilişkiler örgüt ya da takım içinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ego güdüsü ile ilişkiye yönelen erkeklerin Tablo3.14'e göre evli olduğu düşünülürse evli ve aynı zamanda ego güdüsüyle romantik ilişkiye yönelmenin örgüt içinde dedikodu ve çalışanlar arası moral düşüklüğü gibi olumsuz etkileri olduğu ifade edilebilir. 0,05 anlamlılık düzeyinde kadının ego güdüsü ile olumsuz etkiler2 ( $r=0,137$ ) arasında düşük düzeyde de olsa pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki olmaktadır. Kadınların ego güdüsüyle bir ilişkiye yöneldiğinde dedikodu oluşumuna sebep olması ya da düşmanlığa sebep olması beklenebilmektedir. Korelasyon analizi sonucunda, 0,01 ve 0,05 anlamlılık düzeyine göre güdüler ile romantik ilişkilerin etkileri arasındaki ilişkinin varlığını varsayan  $H_{10}$  hipotezi kabul edilmektedir.

### 3.6.6. Gözlemcilere yönelik bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan ve işyerindeki deneyimlerinden yararlanan gözlemcilere ait bulgulara yer verilmiştir.

Anketi cevaplayan gözlemcilerin %39,3'ü 8 kez ve üstü, %15,1'i 5-7 kez arası, %38,1'i 2-4 kez arası ve %7,5'i yalnızca 1 kez işyerinde yaşanan romantik bir ilişkiye yakından tanıklık etmişlerdir. Gözlemcilerin deneyimlerine dayanarak turizm işletmelerinde romantik ilişkilere sık rastlandığı söylenebilmektedir. Ayrıca, romantik ilişkilerin işyerinde dedikoduya sebep olduğuna gözlemcilerin %34,9'u tamamen katılmakta, %46,8'i katılmakta, %8,3'ü kararsız kalmakta, %7,1'i katılmamakta ve %2,8'i hiç katılmamaktadır. Frekans sonuçlarına göre işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin çalışanlar arası dedikoduya sebep olabilmektedir. Buna karşılık yaşanan romantik ilişkileri onaylarım ifadesine gözlemcilerin %13,5'i tamamen katılıyorum, %34,1'i katılıyorum, %33,6'sı kararsızım,

%12,3'ü katılmıyorum ve %17,5'i hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu ifadelerle göre gözlemcilerin bu tür ilişkileri onaylamaları birbirine yakın düzeylerde dağılım göstermektedir. Dikkat çeken nokta %33,6 ile kararsızlar olmaktadır. Anket formlarında belirtilen görüşlere göre gözlemciler, ilişkinin bekarlar arasında olması durumunda, tarafların profesyonelliklerinden uzaklaşmadıkları durumda, ilişkiyi diğer çalışanları rahatsız etmeden ve onların iş akışını bozmadıkları durumlarda ve cinsel tacize yönelik durumlar yaşanmadığı sürece işyerindeki romantik ilişkileri onaylamaktadırlar. Brown ve Allegier'in 1995 yılında yöneticilerin işyeri romantizmi algıları üzerine yaptığı araştırmada yöneticiler aynı şekilde işyerinde tarafların performansı düşmediği sürece bu tür romantik ilişkiyi onayladıklarını belirtmediktedir (Brown ve Allegier, 1995, s.172).

Gözlemcilerin romantik ilişkileri onaylamaları ya da bu tür durumların dedikoduya neden olmaları görüşlerine karşılık olarak %52,4'ü daha önce işyerinde romantik bir ilişkide bulduklarını, %47,6'sı bu tür bir ilişkide bulunmadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 3.18. Tarafların aşk güdüsünün gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi**

Değişken	Aşk güdüsü	Ortalama	F	p	Grup farkı
<b>Onaylama (kadın)</b>	Katılıyorum (1)	12,853	7,084	,001*	3-1
	Kararsızım(2)	11,378			
	Katılmıyorum(3)	11,019			
<b>Baş çıkma (kadın)</b>	Katılıyorum(1)	8,256	12,922	,000*	1-2
	Kararsızım(2)	8,702			1-3
	Katılmıyorum(3)	11,078			
<b>Onaylama (erkek)</b>	Katılıyorum	12,656	2,461	,087	-
	Kararsızım	12,300			
	Katılmıyorum	11,521			
<b>Baş çıkma (erkek)</b>	Kararsızım(1)	8,060	7,101	,001*	3-1
	Katılıyorum(2)	8,496			3-2
	Katılmıyorum(3)	10,211			

\* p<0,01 anlamlılık düzeyi

Kadının aşk güdüsü ile gözlemcilerin ilişkiye karşı gösterdikleri tepki arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizine ilişkin bulgular Tablo 3.18’de verilmektedir.  $H_{11}$ ,  $H_{12}$ ,  $H_{13}$ ,  $H_{14}$  hipotezlerini test etmek için kullanılan ANOVA analizinde değişkenler arası anlamlı farklılıklar görülmüştür. Aşk güdüsünün onaylama ( $p=0,001<0,05$ ) ve başa çıkma ( $p=0,000<0,05$ ) değişkenleri üzerine etkisi görülmektedir. Katılıyorum, kararsızım ve katılmıyorum bağımsız değişkenleri için varyans eşitliği sağlandığından ayrı ayrı Sheffe testi uygulanmıştır. Onaylama değişkeninde gruplar arası farklılık katılanlar ve katılmayanlar, başa çıkma değişkeninde ise katılmayanlar ve kararsızlar, katılanlar ve katılmayanlar arasında olduğu görülmektedir. Tarafların güdüleri ile romantik ilişkiye karşı alınan olumlu tepkiler üzerine Brown ve Allegier (1996, s.582) ve Dillard’ın (1987, s.184) yaptığı çalışmada aşk güdüsüyle ilişkiye yönelen taraflar daha çok onaylanmaktadır. Tablo 3.18’de verilen bulgulara göre kadının ve erkeğin aşk güdülerinin gözlemcilerin başa çıkma ve sadece kadının aşk güdüsünün ise gözlemcilerin onaylama tepkileri üzerine etkisini varsayan  $H_{11}$ ,  $H_{12}$  ve  $H_{14}$  hipotezleri kabul edilmektedir. Diğer taraftan erkeğin aşk güdüsü ile onaylama tepkisi arasında anlamlı bir farklılık görülmediğinden  $H_{13}$  hipotezi kabul edilmemektedir.

**Tablo 3.19. Tarafların ego güdüsünün gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi**

Değişken	Ego güdüsü	Ortalama	F	p	Grup farkı
<b>Onaylama (kadın)</b>	Katılıyorum	12,097	,453	,636	-
	Kararsızım	12,625			
	Katılmıyorum	12,383			
<b>Başa çıkma (kadın)</b>	Katılıyorum	9,333	2,559	,079	-
	Kararsızım	8,437			
	Katılmıyorum	8,200			
<b>Onaylama (erkek)</b>	Katılıyorum	12,276	2,049	,131	-
	Kararsızım	12,975			
	Katılmıyorum	11,290			
<b>Başa çıkma (erkek)</b>	Katılıyorum	9,077	1,137	,322	-
	Kararsızım	8,125			
	Katılmıyorum	8,806			

Tablo 3.19’da tarafların ego güdülerinin gözlemcilerin romantik ilişkilere karşı tepkilerinin üzerinde, p değerlerinin, anlamlılık düzeyi 0,05’ten büyük olmasından dolayı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Yukarıda Tablo 3.19’da yapılan ANOVA analizi sonucunda tarafların ego güdeleri ile gözlemcilerin tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olmamakta ve H<sub>15</sub>, H<sub>16</sub>, H<sub>17</sub> ve H<sub>18</sub> hipotezleri kabul edilmemektedir.

Tarafların iş güdüsü ile gözlemcilerin tepkileri arasındaki anlamlı farklılığın var olup olmadığı Tablo 3.20’de yapılan ANOVA analizinde gösterilmektedir. Tablo 3.20’ye göre sadece erkeğin iş güdüsü ile gözlemcilerin başa çıkma tepkileri arasında  $p=0,003<0,05$  olmasından dolayı anlamlı farklılık vardır. Anlamlı farklılığı yaratan grupları tespit etmek için Post Hoc testinden yararlanılmıştır. Scheffe testine göre gruplar arası farklılık “görüşe katılan” gözlemciler ile “görüşe katılmayan” gözlemciler arasında görülmektedir. Bunlardan katılan ve kararsız gözlemciler bir grup oluştururken katılmayan gözlemciler farklı bir grup oluşturmaktadır. Katılan ve katılmayan gözlemciler benzer özellikler gösterirken farklılığı yaratan grup katılmayan gözlemciler olmaktadır. Bu sonuca göre H<sub>22</sub> hipotezi kabul edilmektedir. H<sub>19</sub>, H<sub>20</sub> ve H<sub>21</sub> hipotezleri p değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olmalarından dolayı kabul edilmemektedir.

**Tablo 3.20. Tarafların iş güdüsünün gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi**

Değişken	İş güdüsü	Ortalama	F	p	Grup farkı
<b>Onaylama (kadın)</b>	Katılıyorum	11,956	,560	,572	-
	Kararsızım	12,418			
	Katılmıyorum	12,452			
<b>Baş çıkma (kadın)</b>	Katılıyorum	8,923	,176	,893	-
	Kararsızım	9,109			
	Katılmıyorum	8,754			
<b>Onaylama (erkek)</b>	Katılıyorum	11,650	1,859	,158	-
	Kararsızım	11,909			
	Katılmıyorum	12,651			
<b>Baş çıkma (erkek)</b>	Katılıyorum(1)	10,475	6,129	,003*	3-1
	Kararsızım(2)	9,142			
	Katılmıyorum(3)	8,281			

\*  $p<0,05$  anlamlılık düzeyi

Tarafların örgüt içindeki konumları (müdür, şef ya da çalışan olma durumları) ile gözlemcilerin romantik ilişkilere karşı tepkileri arasındaki farklılık için ANOVA analizinden yararlanılmıştır. Tablo 3.21’de bakıldığında p değerlerinin 0,05 ten büyük olmasından dolayı anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aşağıdaki Tablo 3.21’deki bulgulara göre tarafların örgütsel konumunun gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisini desteklemeye çalışan  $H_{23}$  hipotezi kabul edilmemektedir.

**Tablo 3.21. Tarafların örgütsel konumunun gözlemcilerin tepkileri üzerine etkisi**

Değişkenler	Ortalama			F	p
	Müdür Kadın	Şef Kadın	Çalışan Kadın		
Onaylama	12,416	11,894	12,368	,415	,660
Başa çıkma	9,708	8,894	8,777	,689	,503
	Müdür Erkek	Şef Erkek	Çalışan Erkek		
	Onaylama	12,223	12,333		
Başa çıkma	9,078	9,588	8,496	1,791	,169

Gözlemcilerin medeni durumunun romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi olup olmadığını analiz edebilmek için ilk olarak Levene testi ile varyansların eşitliğine bakılmıştır. Levene testinde  $p=0,638>0,05$  olarak bulunmuş, böylece ANOVA analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3.22’deki  $p=0,038<0,05$  değerine bakılarak, romantik ilişkileri onaylamaları üzerinde etkisi olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.22. Gözlemcilerin medeni durumunun romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi**

Değişken	Ortalama			F	p	Grup Fark.
	Evli(1)	Bekar(2)	Boşanmış(3)			
İşyerinde romantik ilişkileri onaylarım	3,06	3,09	3,85	3,324	,038*	2-3 1-3

\* $p<0.05$  anlamlılık düzeyi

İşyerinde romantik ilişkileri onaylamada gruplar arası farklılığa bakmak için Post Hoc testinden yararlanılmıştır. Scheffe testinin sonuçlarına göre boşanmış olan gözlemciler, evli

ya da bekar gözlemciler göre işyerindeki romantik ilişkileri daha çok onaylamaktadırlar. Benzer şekilde Scheffe testi, romantik ilişkileri onaylamaya yönelik alt gruplar oluşturmuştur. Bu gruplardan evli ( $\bar{x}=3,06$ ) ve bekar ( $\bar{x}=3,09$ ) gözlemciler bir grup oluştururken boşanmış ( $\bar{x}=3,85$ ) olan gözlemciler farklı bir grup oluşturmaktadır. Evli ve bekar gözlemciler romantik ilişkileri onaylamada benzer özellikler gösterirken, boşanmış gözlemciler farklı özellik göstermektedir. Tablo 3.22'deki sonuca göre  $H_{24}$  hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 3.23. Gözlemcilerin cinsiyetinin romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi**

Değişken	Ortalama		T	p
	Kadın	Erkek		
İşyerinde romantik ilişkileri onaylarım	3,04	3,21	-1,021	,308

Gözlemcilerin cinsiyetinin romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi Tablo 3.23'te gösterilmektedir. Cinsiyet ile romantik ilişkileri onaylamaları arasındaki farklılığı ölçmek için t-testi analizinden yararlanılmıştır. Tablo 3.23'e bakıldığında  $p=0,308>0,05$  olmasından dolayı cinsiyet ile onaylama arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Cinsiyetler arasındaki farklılık işyerindeki romantik ilişkileri onaylama üzerinde etkili olmamaktadır. Böylece  $H_{25}$  hipotezi kabul edilmemektedir.

**Tablo 3.24. Gözlemcilerin daha önce romantik ilişkide bulunmalarının romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi**

Değişken	Ortalama $\bar{x}$		T	p
	Evet	Hayır		
İşyerinde romantik ilişkileri onaylarım	3,32	2,94	2,316	,021

$p<0,05$  anlamlılık düzeyi

Tablo 3.24'te verilen bulgularda  $P=0,021<0,05$  değerine göre gözlemcilerin daha önce işyerinde romantik ilişkide bulunmaları ile romantik ilişkileri onaylamaları arasında t-testi analizi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Grupların ortalamaları arasında önemli bir fark olduğu gözlemlenmektedir. Ortalamalara bakıldığında daha önce işyeri romantizmi içinde bulunan gözlemciler ( $\bar{x}=3,32$ ) işyeri romantizminde bulunmayan ( $\bar{x}=2,94$ ) gözlemcilere göre işyerinde yaşanan romantik ilişkileri daha çok onaylamaktadırlar. Tablo 3.24 verilerine göre  $H_{26}$  hipotezi kabul edilmektedir.



**Tablo 3.25. Gözlemcilerin algılarına bağlı olarak tarafların davranış değişiklikleri arasındaki farklılık**

	Ortalama $\bar{x}$	T	p
<b>Kadın yeterlilik</b>	22,06		
<b>Erkek yeterlilik</b>	20,93	3,238	,001*
<b>Kadın olumlu</b>	8,37		
<b>Erkek olumlu</b>	8,58	-1,280	,202
<b>Kadın kayırmacı</b>	21,52		
<b>Erkek kayırmacı</b>	23,50	-5,422	,000*
<b>Kadın güç</b>	5,04		
<b>Erkek güç</b>	5,24	-1,624	,106

\*p<0,01 anlamlılık düzeyi

Yukarıdaki Tablo 3.25'te tarafların aynı davranış değişikliklerine göre gözlemcilerin algılamaları Paired t-testi ile analiz edilmiştir. Gözlemcilerin algılamalarına göre kadının ve erkeğin yeterlilik davranışı değişiklikleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu anlamlı farklılıkta kadınların ortalaması  $\bar{x}=22,06$  ve erkeğin ortalaması  $\bar{x}=20,93$  olmasından dolayı romantik ilişki içindeki kadınların yeterlilik davranışında daha fazla değişiklik görülmektedir. Ayrıca kadın ile erkeğin yeterlilik davranışı arasında yüksek bir korelasyon görülmektedir ( $r=0,735$ ). Kadında yeterlilik davranışı değişikliği olduğunda erkeğinde yeterlilik davranışında değişiklik beklenmektedir. Aynı şekilde gözlemcilerin algılamalarına göre tarafların kayırmacı davranış değişiklikleri arasında da anlamlı farklılık görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında ise kadının ortalaması  $\bar{x}=21,52$  ve erkeğin ortalaması  $\bar{x}=23,50$  olarak hesaplanmıştır. Romantik ilişki içindeki taraflardan erkekte kayırma davranışı daha fazla görülmektedir diyebilmekteyiz. Tablo 3.25'e göre  $H_{27}$  ve  $H_{29}$  kabul edilmekte  $H_{28}$  ve  $H_{30}$  kabul edilmemektedir.

### 3.6.7. Açık Uçlu Sorulara Yönelik Bulgular

Araştırma için kullanılan anket formunun en sonunda yer alan demografik özellikler bölümünde, gözlemcilerin işyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili fikirlerini almak için açık uçlu soruya yer verilmiştir. Soru, "işyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili başka fikirlerinizi paylaşmak ister misiniz?" olarak ifade edilmiştir. Anketteki açık uçlu soruya görüşlerini yazanların oranı %24,2'dir. Açık uçlu sorulara verilen ifadeler gözlemcilerin

%24,2'si üzerinden analiz edilmiştir. Gözlemcilerin birkaçı işyerinde romantik bir ilişkiye girdikleri kişiyle evlendiklerini fakat evlendikten sonra farklı işyerinde çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir. Aşağıda turizm işletmelerinde yaşanan romantik ilişkilere karşı gözlemcilerin kendi deneyimlerinden ya da yaşanmışlıklarından kaynaklanan görüşleri yer almaktadır.

Anketin açık uçlu sorularını cevaplayan gözlemciler;

- Mavi yakalı personel ile beyaz yakalı personele karşı yönetim uygulamalarının ve çalışan tepkilerinin farklılık gösterebileceğini
- Pek çok işletme işyeri romantik ilişkilerini normal karşılamasa da ilişki yaşayan tarafların konumları, ilişki seviyeleri ve eğitim düzeylerine göre romantik ilişkilere bakış açısının farklılaşabileceğini
- Çalışanların ve yöneticilerin ilişkiye karşı önyargılı davranmamaları gerektiğini, bazı ilişkilerin evlilikle sonuçlanabileceğini
- Evlilikle sonlanan bir ilişki ise çalışanlar ve yönetim açısından bir sorun teşkil etmemesi, evlilik sonrasında da tarafların ayrı işyerlerinde çalışmalarını gerektiğini
- Eğer evlilikle sonlanmayacak bir ilişki ise tarafların ilişkilerini saklı tutmaları gerektiğini
- Bu tür ilişkilerin genellikle gizli tutulduğunu
- İlişki yaşayan tarafların ilişkilerinde seviyeli oldukları ve ilişkilerini gizli yürütmedikleri takdirde yaşadıkları bu ilişkinin diğer çalışanları etkilemeyeceğini
- Yaşanan romantik ilişkiler tarafların hem kendilerini ve hem de diğer çalışanları etkilemediği ve çalıştıkları kuruma zarar vermedikleri sürece bu tür ilişkilerin kabul edilebilir olduğunu
- Tarafların yaşadıkları ilişkinin iş hayatını etkilememesi gerektiği ve işleriyle ilgili görevlerini aksatmamaları konusunda dikkatli olmaları gerektiğini
- İşyerinde aynı departman çalışanları arasında bir ilişkinin varlığı olduğunda diğer çalışanlara karşı ayrımcılık yapılacağını
- Aynı konumda çalışanların daha hoş karşılandığını
- Ast-üst ilişkilerine karşı olduklarını ve bu tür ilişkilerin çalışanlar arasında olumsuz yönde rekabet yarattığını
- Eğer erkeğin müdür veya patron, kadının çalışan olduğu durumda kadının terfi etmesinin çok kolay olacağını

- Yine erkek müdür-kadın çalışan durumlarında, çalışanların bu ilişkiyi bilmemeleri gerektiği, aksi takdirde çalışanların işyerindeki huzurunun bozulacağı ve dedikodulara yol açacağını
- Terfi amaçlı ilişkilerin diğer çalışanlara karşı etik olmadığını
- Tarafların bekar olmaları durumunda çalışanlar arası bir sorun olmadığını
- Tarafların evli olması durumunda bu tür ilişkinin çalışanlar tarafından onaylanmadığını
- Aynı işyerinde romantik ilişki yaşamının yorucu ve yıpratıcı, ayrıca güç ve riskli olduğunu, ilişki sırasında diğer çalışanların dikkatini çektiğini ve bazı zamanlar tarafların gereksiz yere ilişki yüzünden suçlandığını
- Samimi iş arkadaşlığı ile romantik arkadaşlığın birbirine karıştırıldığını
- Tarafların iş hayatı ile aşk hayatını birbirine karıştırmamaları gerektiğini
- İlişki yaşayan tarafların iş ortamında profesyonelce davranması ve aynı zamanda ilişkilerinin arkasında durmaları gerektiğini
- Romantik ilişkilerin sadece çalışanlar arası değil, çalışanlar ve otel misafirleri arasında da gerçekleştiğini
- İnsanların özel ilişkilerine yönetimin müdahale etmemesi gerektiğini
- İşyerinde romantik ilişki yaşamının kişinin itibarını kaybetmesine neden olduğunu
- Turizm endüstrisinde yaşanan romantik bir ilişkinin dedikodu gerçeğinden kaçamayacağını
- Tarafların birbirlerine ve çalışanlara karşı iş ile ilgili seviyelerini korudukları sürece performanslarının artabileceğini
- Romantik ilişkilerin çalışanların motivasyonunu bozabileceğini ve tarafların işlerin yavaşlamasına neden olabileceğini
- Tarafların ve çalışanların verimliliğini etkileyebileceğini
- Kadın ve erkeğin aynı ortamda bulunması halinde bu tür ilişkilerin yaşanabileceğini
- İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerin sonunda çoğunlukla ayrılık olduğunu, bu durumun taraflara zarar verdiğini ve kariyerlerini olumsuz etkilediklerini
- İlişkiye yönelmede tarafın diğer bir tarafa karşı baskı, vaat, zorlama ya da cinsel taciz davranışları olmadığı sürece ilişkiyi onaylayabileceklerini

ifade etmektedirler.

Ayrıca, gözlemciler, anketi cevaplandırırken göz önünde bulundurdıkları ilişkinin birçoğundan yöneticilerin haberdar olmadıklarını, ilişki yaşayan taraflarda huzursuzluk getiren davranışlar olması halinde onları uyaracaklarını fakat bu huzursuzluğun devam etmesi durumunda yöneticiye şikayette bulunacaklarını belirtmişlerdir.

Diğer bir ifadeye göre ise turizm yoğun çalışılan ve dinamik bir sektördür. Bu nedenle çalışanların işyerinde geçirdikleri süre, iş dışında geçirdikleri süreden daha fazla olmaktadır. Özellikle şehir merkezinden uzak ve içinde çalışanlar için lojman barındıran tesisler şehir otellerinden çok daha fazla sayıda olmakta ve bu lojmanlar çalışanların konaklama ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Özellikle kendi aile yaşamlarında baskıya maruz kalmış gençler için bu tür yerler onlar için özgürlük simgesi haline gelmektedir. Böylece otel tarafından sağlanan lojmanlarda işyerindeki arkadaşları ile görüşme fırsatı bulmakta ve işyeri dışında da dışarıda görüşme fırsatları artmaktadır. Bu tür etmenler işyerinde romantik bir ilişki oluşmasını tetiklemektedir.

## SONUÇ

Turizm endüstrisinin insana dayalı işgücünün olması ve turizmin yapısı gereği çalışma saatlerinin uzun süreli olması birçok insanın aynı ortamda, birlikte uzun saatler çalışmasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, turizm yoğun çalışılan ve dinamik bir sektör olma özelliğini taşımaktadır. Turizm çalışanlarının sosyalleşme alanlarının büyük bir bölümünü işyerleri oluşturmaktadır. Böylece ister istemez aynı iş ortamında yakınlaşıp sosyalleşme eğilimi göstermektedirler. Tez çalışması, işyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusunun hassasiyeti sebebiyle üçüncü kişilerin bakış açısıyla değerlendirilmiş ve Türkiye’de gerçekleştirilen ilk tez çalışması olması açısından da önem taşımaktadır.

Antalya’da Lara-Kundu bölgesi otel çalışanlarının yaptığı gözlemlere dayanarak, romantik ilişki içindeki tarafların ilişkiye yöneldiği güdülerle ilgili sonuçlar incelendiğinde kadınların erkeklerle hemen hemen aynı düzeye yakın ego güdüsüyle ilişkiye yöneldikleri belirtilmektedir. Daha önce işyeri romantizmi konusunda yapılan araştırmalarda kadınların ilişkiye, özellikle hiyerarşik romantizm söz konusu olduğunda, iş güdüsü ile erkeklerin ise ego güdüsüyle yaklaştığı belirtilmiştir. Araştırma bulgularında erkek güdüsünün literatüre paralellik gösterdiği ama kadın güdüsünün literatürden farklı sonuçlarda bulunduğu açıktır.

Geleneksel kültüre sahip örgütlerde kadın çalışanların ilişkiye genellikle aşk güdüsü ile yöneldiği beklenirken bu çalışmada kadınların, özellikle de evli kadınların, işyerinde romantik ilişkiye ego güdüsüyle yöneldiği görülmektedir. Bu sonuca göre, kadın çalışanların işyerinde baskın erkek gücünden uzaklaşmalarının ve ekonomik eşitliğe yaklaşmalarının bir etkisi olarak düşünülebilmektedir. Diğer bir taraftan evli kadınların da işyeri romantizmine yönelmelerinin heyecan duyma, macera arayışı ve cinsel deneyime gibi nedenler olduğunu söylemek mümkündür.

İşyeri romantizmi içindeki tarafların ilişkiye yönelmedeki güduları ile buldukları örgütsel konumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatüre göre kadın alt düzey-erkek üst düzey olduğu konumlarda, kadının bu ilişkiye iş güdüsüyle erkeğin ise ego güdüsüyle yöneldiği belirtilmektedir. Fakat çalışmanın bulguları literatür ile paralellik göstermemiştir.

Tarafların güduları ile davranış değişiklikleri arasında ilişki olduğu bulgularda görülmektedir. Araştırma bulgularına göre, ego güdüsü ile ilişkiye yönelen kadın, diğer çalışanlara karşı erkeğe kayırmacı davranışlar sergilemektedir. Aşk güdüsü ile yönelimde bulunan kadında yeterlilik davranışında ters yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum beklenen bir sonuçtur. Çünkü aşk güdüsü içindeki kadının, aynı ortamda çalıştığı partneriyle daha fazla vakit geçirmek isteyip, işyerinde daha fazla mesai yapacağını, daha uzun saatler işyerinde kalacağını ve böylece işyerine daha erken gelip geç vakitlere kadar işyerinde kalacağını söylemek mümkün olabilmektedir. Aynı aşk güdüsü ile birlikte, kadının işyerinde daha verimli olma ve birlikte olduğu erkeğe karşı kendini kanıtlama isteği kadının olumlu davranış değişikliklerine yol açmaktadır. Romantik ilişki içindeki taraflardan erkeğin ego güdüsüyle ilişkiye yönelmesinde diğer çalışanlara karşı kadına kayırmacı davranışlar sergilediği görülmektedir. Ayrıca ego güdüsü bulunan erkeklerin çoğunluğunu evli erkekler oluşturduğundan, bu durum, örgüt içinde çalışanlar arası moral düşüklüğüne ve örgüt içi dedikoduya sebep olduğu söylenebilmektedir. Aynı şekilde erkeğin aşk güdüsüyle ilişkiye yönelmesi kendi yeterlilik davranışlarında olumlu yönde etkili olmaktadır. Güdü ile davranış değişiklikleri arasındaki ilişkilerde, kadın ve erkeğin her ikisinde de ego güdüsü yaşandığında partnerine karşı kayırmacı davranışlar sergilendiği, aşk güdüsü yaşandığında ise her iki tarafın yeterlilik davranışlarında azalma ve davranışlarında olumlu yönde ilerleme gerçekleştiği görülmektedir. Fakat ego güdüsü taşıyan erkek ile kadın karşılaştırıldığında, erkeğin kadına göre daha fazla kayırmacı davranış sergilediğini, aşk güdüsü taşıyan taraflar karşılaştırıldığında ise kadın tarafın daha fazla yeterlilik davranışlarında değişiklik gösterdiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan aşk güdüsü ile ilişki kurulan ilişkilerin örgüt içinde daha az dedikodu oluşturduğu söylenebilmektedir.

Gözlemcilere yönelik yapılan araştırma bulgularına göre, turizm konaklama işletmelerinde çalışan anket gözlemcilerinin deneyimlerine dayanarak, konaklama işletmelerinde romantik ilişkilere sıklıkla rastlandığı söylenebilmektedir. Gözlemciler, ilişkinin bekarlar arasında olması durumunda, tarafların profesyonelliklerinden uzaklaşmadıkları durumlarda, ilişkiyi diğer çalışanları rahatsız etmeden yaşadıkları ve onların iş akışını bozmadıkları durumlarda ve cinsel tacize yönelik durumlar yaşanmadığı sürece işyerindeki romantik ilişkileri onaylamaktadırlar

Tarafların ilişkiye yönelmedeki güdüleri ile gözlemcilerin bu ilişkiye olumlu ya da başa çıkma davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde gözlemciler, aşk güdülü kadınlara örgüt içinde onaylama davranışı göstermektedirler. Ayrıca diğer bir bulguya göre de iş güdülü erkelere karşı başa çıkma davranışı göstermektedirler. Gözlemcilerin, tarafların örgütsel konumlarına göre bu ilişkiye karşı tepkilerinde hiyerarşik ilişkilerde genelde alt çalışanlara karşı olumsuz tepkiler verilirken, bu çalışmada tarafların örgütsel konumu ile gözlemci davranışları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Gözlemcilerin medeni durumu ile işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylamaları arasındaki bulgularda boşanmış olan gözlemciler, evli ya da bekar olanlara göre işyerinde yaşanan romantik ilişkileri daha çok onaylamaktadırlar. Romantik ilişkileri onaylamada gözlemcilerin cinsiyetleri arasında anlamlılık bulunamamıştır. Diğer bir deyişle, örgüt içinde yaşanan romantik ilişkileri onaylama, cinsiyetlere göre farklılık göstermemektedir. Daha önce işyeri romantizmi yaşayan gözlemciler böylesi bir ilişkiyi yaşamayanlara göre işyerinde romantik ilişkileri daha çok onaylamaktadırlar. Daha önce işyeri romantizmi deneyimi olan gözlemcilerin kendilerinininkine benzer bu tür ilişkileri onaylamaları beklenen bir durum olmaktadır. Gözlemciler, daha önceki deneyimlerinde yaşadıkları olumlu ya da olumsuz tepkilere karşı diğer ilişki içindeki taraflara destek olma davranışı içine girdikleri söylenebilmektedir.

Açık uçlu sorulara ilişkin bulgular incelendiğinde ise, gözlemciler işyeri romantizmi ile ilgili görüşlerini ve deneyimlerini belirtmektedirler. Gözlemciler, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin evlilikle sonuçlanabileceğini, evlilik durumunda tarafların ayrı kurumlarda çalışması gerektiği, ilişkilerin yönetimden ve diğer çalışanlardan genellikle gizli tutulduğunu, bu tür ilişkilerin diğer çalışanları ve kendilerini olumsuz etkilemediği sürece hoş karşıladıklarını, tarafların birlikteliklerinin ayrımcılığa yol açacağını ve aynı örgütsel konumda çalışanların ilişkilerinin daha hoş karşılanacağını belirtmişlerdir. Bu ifadeler yapılan diğer çalışmalara uyum göstermektedir. Ayrıca ast-üst ilişkilerinde çalışanlar arası rekabetin olumsuz yönde etkilendiği, erkek üst düzey kadın alt düzey çalışan olduğunda kadının terfi etme olasılığının daha fazla olduğu ve bu amaçla kurulan ilişkilerin örgütsel

etik kurallarına aykırı olduğu, dedikoduya yol açtığı, tarafların evli olduğu durumlarda ilişkilerin onaylanmadığı, çalışanların motivasyonlarında düşüşe neden olabildiği, ilişkide cinsel taciz ya da istismar olmadığı sürece ilişkinin onaylanabildiği ifade edilmektedir. Gözlemciler göre, bu tür ilişkilerden ötürü tarafların ve çalışanların verimliliklerinin etkilenebildiğini, taraflar, ilişkileri ile profesyonel iş yaşantısını birbirine karıştırmadığı sürece performansları artabildiğini ve çoğu işyeri ilişkilerinin sonunun ayrılıkla sonuçlanıp tarafların kariyerlerini olumsuz olarak etkileyebildiğini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak, günümüz işletmelerinde yaşanan ikili ilişkiler, örgütsel davranışa şüphesiz etki eden bir olgudur. İşyerinde romantik ilişkiler konusunun bugüne kadar fazla araştırılmadığı gözlemlenmektedir. Turizm sektörünün bel kemiğinin insan faktörü olması ve beşeri ilişkilerinin önemi bu sektörde doruğa çıkmaktadır. Bu açıdan yaşanan duygusal ilişkiler ve bunların uzantıları örgütteki hizmet kalitesine, örgütsel adalet algılamalarına, verimliliğe, örgütsel bağlılığa ve performansa gibi birçok değişken üzerine etki etmektedir. Yukarıdaki ifadelerden yola çıkılarak turizm çalışanları, tarafların işyerinde romantik ilişkilerini kendi iş ilişkileriyle dengede tuttuğu zaman örgüte zarar vermeyeceğini belirtse de yine de kendi kültürel değerlerini yok saymamaktadırlar. Turizm sektörünün kendine has yapısı ve diğer sektörlerle göre daha açık ve farklı kültürlerle bir arada olması nedeniyle, örgüt çalışanlarının işyeri romantizmi ile ilgili görüşleri liberal kültüre yakın sonuçlar çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ancak, çalışanların Türk kültürünün geleneksel yapısından uzaklaşmamış ifadeleri de sonuçlarda yer almaktadır.

Çalışma aynı zamanda Türk turizm endüstrisine ek çalışma olması açısından önem arz etmekte ve sonraki örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi çalışmalarına da ışık tutma amacını gütmektedir. Bununla birlikte, örgüt içinde yaşanan romantik ilişkiler, çalışanların adalet algılamaları, işletmelerde alınan etik kararlar, cinsel taciz, performans, motivasyon ve iş bağlılığını etkileyen faktörlerle birlikte çok daha geniş bir yelpaze ile ele alınarak incelenmesinin literatüre daha da büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **KAYNAKÇA**

Anderson, C.J., Fisher, C., “Male-Female Relationships in the Workplace: Perceived Motivations in Office Romance”, *Sex Roles*, Vol.25, 1991:163-180.

Anderson, C.L., Hunsaker, P.L., “Why There is Romancing at the Office and Why It’s everybody’s Problem”, *Personnel*, Vol.62-2, 1985:57-63.

Aron, E., Aron, A., “Love and Expansion of the Self: The State of the Model”, *Personal Relationships*, Vol.3, 1996: 45-58.

Aron, A., Dutton, D.G., Aron, E.N., Iverson, A., “Experiences of Falling in Love”, *Journal of Social and Personal Relationship*, Vol.6, 1989: 243-257.

Aron, A., Steele, J.L., Kashdan, T.B., Perez, M., “When Similar Do Not Attract: Tests of A Prediction from the Self-expansion Model”, *Personal Relationships*, Vol.13, 2006:387-396.



Beall, A.E., Sternberg, R., "The Social Construction of Love", *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.12-3, 1995: 417-438.

Bellas, M.L., Gossett, J.L., "Love or the Lecherous Professor: Consensual Sexual Relationships Between Professors and Students", *The Sociological Quarterly*, Vol.42-4, 2001: 529-558.

Berscheid, E., "Interpersonal Relationships", *Annual Reviews of Psychology*, 45, 1994: 79-129.

Berscheid, E., Dion, K., Walster, E., Walster, G.W., "Physical Attractiveness And Dating Choice: A Test of The Matching Hypothesis", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol.7, 1971: 173-189.

Bilgin, N., *Sosyal Psikolojiye Giriş*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 2000.

Bilgin, N., *Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar, Bağlam Yayınları*, 2003.

Brown, T.J., Allgeier, E.R., "Manager's Perceptions of Workplace Romances: An Interview Study", *Journal of Business and Psychology*, Vol.10-2, 1995: 169-176.

Brown, T.J., Allgeier, E.R., "The Impact of Participant Characteristics, Perceived Motives, and Job Behaviors on Co-Workers' Evaluations of Workplace Romances", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.26-7, 1996: 577-595.

Büyüköztürk, Ş., *Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002.

Byrne, D., "An Overview and Underview of Research and Theory within the Attraction Paradigm", *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.14, 1997: 417-431.

Carmeli, A., "Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives", *International Journal of Manpower*, Vol.26-5, 2005: 457-472.

Clawson, J.G., Kram, K.E., "Managing Cross-Gender Mentoring", *Business Horizons*, May-June, 1984: 22-32.

Cronbach, L.J., *Essential of Psychological Testing*, (5<sup>th</sup> ed), Harper Collins, Newyork, 1990.

Curun, F., “Tutkulu ve Arkadaşça Aşk”, *Türk Psikoloji Bülteni*, Sayı.32, 2004:116-117.

Cüceloğlu, D., *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2003.

Devine, I., Markiewicz, D., “Cross-Sex Relationships at work and the Impact of Gender Stereotypes”, *Journal of Business Ethics*, Vol.9, 1990:333-338.

Dillard, J.P., “Close Relationships at Work: Perceptions of the Motives and Performance of Relational Participants”, *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.4, 1987: 179-193.

Dillard, J.P., Witteman H., “Romantic Relationships at Work: Organizational and Personal Influences”, *Human Communication Research*, Vol.12-1, 1985: 99-116.

Dillard, J.P., Broetzmann, S.M., “Romantic Relationships at Work: Perceived Changes in Job-Related Behaviors as a Function of Participant’s Motive, Partner’s Motive, and Gender”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.19-2, 1989: 93-110.

Dillard, J.P., Hale, J.L., Sergin, C., “Close Relationships in Task Environments: Perceptions of Relational Types, Illicitness, and Power”, *Management Communication Quarterly*, Vol.7-3, 1994:227-255.

Dillard, J.P., Miller, K., “Intimate Relationships in Task Environments”, *Handbook of Personal Relationships*, Newyork, Willey, 1988:449-465.

Dutton, J.E., Dukerich, J.M., Herquail, C.V., “Organizational Images and Member Identification”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.39-2, 1994:239-262.

Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, İstanbul, 2004.

Eyler, D.R., Baridon, A.P., “Managing Sexual Attraction in the Workplace”, *Business Quarterly*, Vol.56, 1992: 19-26.

Fisher, A.B., "Getting Comfortable With Couples in The Workplace", *Fortune*, Vol.130-7, 1994: 138-143.

Foley, S., Powell, G.N., "Not All is Fair in Love and Work: Coworkers' Preferences for and Responses to Managerial Interventions Regarding Workplace Romances", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20-7, 1999: 1043-1056.

Franzoi, S.L., *Social Psychology*, The McGraw Hill Companies, USA, 2000.

Freeman, J.L., Sears, D.O., Carlsmith, J.M., *Introduction to Social Psychology*, Çev: Ali Dönmez, İmge Dağıtım, 2003.

Fromm, E., *Sevme Sanatı*, Say Yayınları, 2000, İstanbul.

Genç, N., *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.

Hackman, J.R., Oldham, G.R., "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, 1975: 159-171.

Hafer, J.C., Martin, T.N., "Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility", *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol.8-1, 2006: 2-20.

Hatfield, E., "Passionate And Companionate Love", *The Psychology of Love*, In Sternberg, R.J., Barnes, M.L. (Eds), 191-217, Yale University Press, New Haven, 1988.

Hendrick, C., Hendrick, S.S., "Romantic Love: Measuring Cupid's Arrow", *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*, Ed. S.J. Lopez, C.R., Synder, 235-249, American Psychological Association, Washington DC, 2003.

Hendrick, C., Hendrick, S.S., "Love", *Handbook of Positive Psychology*, Ed. C.R. Synder, 472-481, Oxford University Press, USA, 2005.

Horney, K., *Kadın Psikolojisi*, Öteki Yayınevi, 1999, Ankara.

Jones, G.E., "Hierarchical Workplace Romance: An Experimental Examination of Team Member Perceptions", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20-7, 1999: 1057-1072.

Kağıtçıbaşı, Ç., *Yeni İnsan ve İnsanlar*, Evrim Yayınevi, İstanbul, 2005.

Kalaycı, Ş., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, 2005.

Karl, K.A., Sutton, C.L., "An Examination of the Perceived Fairness of Workplace Romance Policies", *Journal of Business and Psychology*, Vol: 14-3, 2000: 429-442.

Kızılkaya, H., *Anasoyluluktan Günümüze Kadın*, İlya Yayınevi, 2004, İzmir.

Kirch, A., *Aşkın Anatomisi*, Milliyet Yayınları, 1971, İstanbul.

Koçel, T., *İşletme Yöneticiliği*, Beta Bası., İstanbul, 2001.

Köklü, N., *Açıklamalı İstatistik Terimleri Sözlüğü*, Ankara, 2002.

Lobel, S.A., Quinn, R.E., Clair, L., Warfield, A., "Love Without Sex: The Impact of Psychological Intimacy between Men and Women at Work", *Organizational Dynamics*, Vol.23-1, 1994:5-16.

Lodahl, T.M., Kejner, M., "The Definition and Measurement of Job Involvement", *Journal of Applied Psychology*, Vol.49, 1965: 24-33.

Mainiero, L., "A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romance", *Academy of Management Review*, Vol.11-4, 1986: 750-762.

Mano, R., Gabriel, Y., "Workplace Romances in Cold and Hot Organizational Climates: The Experience of Israel and Taiwan", *Human Relations*, Vol.59-1, 2006:7-35.

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M., *Human Resource Management Gaining and Competitive Advantage*, Irwin/McGraw-Hill, USA, 1996.

Paul, R.J., Townsend, J.B., "Managing the Workplace Romance: Protecting Employee and Employer Rights", *Review of Business*, Vol.19-2, 1998:25-30.

Paullay, I.M., Alliger, G.M., Stone Romero, E.F., "Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality", *Journal of Applied Psychology*, Vol:79, 1994: 224-228.

Pierce, C.A., "Attraction in the Workplace: An Examination of Antecedents and Consequences of Organizational Romance", College of Arts and Sciences Department of Psychology, Yayınlanmamış Doktora Tezi, New York, 1995.

Pierce, C.A., "Factors Associated With Participating in a Romantic Relationship in a Work Environment", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 28-18, 1998: 1712-1730.

Pierce, C.A., Aguinis, H., "Bridging The Gap Between Romantic Relationships And Sexual Harassment in Organizations", *Journal of Organizational Behaviors*, Vol.19-3, 1997:197-200.

Pierce, C.A., Aguinis, H., "A Framework for Investigating The Link Between Workplace Romance and Sexual Harassment", *Group & Organization Management*, Vol.26-2, 2001: 206-229.

Pierce, C.A., Byrne, D. Aguinis, H., "Attraction in Organizations: A Model of Workplace Romance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.17-1, 1996: 5-32.

Pierce, C.A., Aguinis, H., "Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors", *Management Research*, Vol.1-2, 2003:161-169.

Pierce, C.A., Aguinis, H., Adams, S.K.R., "Effects of a Dissolved Workplace Romance and Rater Characteristics on Responses to A Sexual Harassment Accusation", *Academy of Management Journal*, Vol.43-5, 2000: 869-880.

Pierce, C.A., Broberg, B.J., McClure, J.R., Aguinis, H., "Responding to Sexual Harassment Complaints: Effects of A Dissolved Workplace Romance on Decision-Making Standarts", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.95, 2004: 66-82.

Powell, G.N., "What Do Tomorrow's Managers Think About Sexual Intimacy in the Workplace?", *Business Horizons*, July-August, 1986:30-35.

Powell, G.N., "Workplace Romances Between Senior-Level Executives and Lower-Level Employees: An Issue of Work Disruption and Gender", *Human Relations*, Vol.54-11, 2001:1519-1544.

Powell, G.N., Foley, S., "Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational Settings", *Journal of Management*, Vol:24-3, 1998, 421-448.

Powell, G.N., Graves, L.M, "Women and Man in Management", Sage Publications, Thousand Oaks, Third Edition, 2003.

Quinn, R., "Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, 1977:30-45.

Quinn, R., Judge, N.A., "The Office Romance: No Bliss for the Boss", *Management Review*, Vol.67-7, 1978: 43-49.

Quinn, R., Lees, P.L., "Attraction and Harassment: Dynamics of Sexual Politics in the Workplace", *Organizational Dynamics*, Vol.13-1, 1984:35-46.

Riach, K., Wilson, F., "Don't Screw the Crew: Exploring the Rules of Engagement in Organizational Romance", *British Journal of Management*, Vol.17, 2006:1-14.

Rusbult, C.E., Johnson, D.J., Morrow, G.D., "Predicting Satisfaction and Commitment in Adult Romantic Involvements: An Assessment of the Generalizability of the Investment Model", *Social Psychology Quarterly*, Vol.49-1, 1986:81-89.

Sabuncuoğlu, Z., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kitap Ofset, 2000.

Schaefer, C.M., Tudor, T.R., "Managing Workplace Romances", *Advanced Management Journal*, Vol.66-3, 2001: 4-10.

Schaner, D.J., "Romance in The Workplace: Should Employers Act as Chaperons?", *Employee Relations Law Journal*, Vol.20-1, 1994:47-71.

Smith, E., Byrne, D., Fielding, P.J., "Interpersonal Attraction As A Function of Extreme Gender Role Adherence", *Personal Relationships*, 1995: 161-172.

Solmuş, T., *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2001.

Solmuş, T., "İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, 2001.

Solmuş, T., *Bağlanma ve Aşkın İki Yüzü*, 2007 (Baskıda)

Sprecher, S., "Insider's Perspectives on Reasons for Attraction to a Close Other", *Social Psychology Quarterly*, Vol.61-4, 1998: 287-300.

Sprecher, S., "Investment Model, Equity, and Social Support Determinants of Relationship Commitment", *Social Psychology Quarterly*, Vol.51-4, 1988:318-328.

Sprecher, S., Aron, A., Hatfield, A.C., Potapova, E., Levitskaya, A., "Love: American Style, Russian Style and Japanese Style", *Personal Relationships*, 1994:349-369.

Sprecher, S., Fehr, B., "Compassionate Love for Close Others and Humanity", *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.22-5, 2005: 629-651.

Sternberg, R.J., "A Triangular Theory of Love", *Psychological Review*, Vol.93-2, 1986: 119-135.

Sternberg, R.J., "Triangulating Love", *The Psychology of Love*, In Sternberg, R.J., Barnes, M.L. (Eds), 119-138, Yale University Press, New Haven, 1988.

Torun, A., Ünal, C., "İşyerinde Romantik İlişkiler: Çalışanların Algılamaları", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2006: 622-668.

Uğurlu, O., “Üçgen Aşk Kuramı”, Türk Psikoloji Bülteni, Sayı.32, 2004:121-122.

Werther, W.B., Davis, K., Human Resources and Personnel Management, McGraw-Hill, USA, 1993.

Westhoff, L.A., “What To Do About Corporate Romance”, Management Review, 1986:50-55.

Williams, C.L., Giuffre, P.A., Dellinger, K., “Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment and Pursuit of Pleasure”, Annual Reviews, Vol. 25, 1999: 73-93.

[http://www.shrm.org/hrresources/surveys\\_published/2006%20Workplace%20Romance%20Poll%20Findings.pdf](http://www.shrm.org/hrresources/surveys_published/2006%20Workplace%20Romance%20Poll%20Findings.pdf), Erişim tarihi: 29.01.2007.

[http://www.uri.edu/research/lrc/Papers/Amaral\\_Fraternization.pdf](http://www.uri.edu/research/lrc/Papers/Amaral_Fraternization.pdf) AMARAL, Erişim tarihi: 06.03.2007.

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=7002>, Erişim tarihi: 20.05.2007.

**EK-1**

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ve OTELCİLİK ANABİLİM DALI**

Elinizdeki bu form Akdeniz Üniversitesi'nde yürütülen bir araştırmada kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. **Önemli olan cevabın içtenlikle verilmiş olması ve hiçbir sorunun atlanmadan yanıtlanmasıdır.** Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi önemli olmadığından, anket formlarına isim ve soyadı yazılması gerekli değildir. Cevaplarınızı hiç kimse görmeyecektir, anketler sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir. Yardımlarınız için çok teşekkür ederim.

Ar.Gör. Ece ÖMÜRİŞ





Terfi, iş güvenliği, güç sağlama, maddi ödüller etkilidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**BÖLÜM 2.** Aşağıda işyerinde yaşanan romantik ilişkinin sonucunda ortaya çıkan **kadının davranış değişiklikleri** ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutuya (x) işareti koyarak belirtiniz.

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıyorsunuz?	Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
<b>İş yerinde romantik ilişki yaşayan KADIN ...</b>					
1. Diğer çalışanların saygısını kaybetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Romantik ilişki yaşadığı erkeğin işyerindeki hatalarını örttü.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İşyerine geç gelip erken çıkmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mesai süresince daha az iş yaptı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. İşyerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. İş kalitesinde azalma oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. İşyerinde maddi hatalar yapmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Erkeğe karşı ayrımcı davranışlar sergiledi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Birlikte olduğu erkeğe işyerinde daha fazla güç verdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Birlikte olduğu erkeği diğer çalışanlardan ayırttı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Erkekle birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Erkeğe göz kulak oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Erkekle ilgili şikayetleri göz ardı etti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erkeğin terfi etmesini sağladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. İletişim kurulması daha kolay biri oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. İşlerinde daha verimli oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**BÖLÜM 3.** Aşağıda işyerinde yaşanan romantik ilişkinin sonucunda ortaya çıkan **erkeğin davranış değişiklikleri** ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutuya (x) işareti koyarak belirtiniz.

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıyorsunuz?	<i>Hiç</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen</i>
<b>İş yerinde romantik ilişki yaşayan ERKEK...</b>						
1. Diğer çalışanların saygısını kaybetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Romantik ilişki yaşadığı kadının işyerindeki hatalarını örttü.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İşyerine geç gelip erken çıkmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mesai süresince daha az iş yaptı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. İşyerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. İş kalitesinde azalma oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. İşyerinde maddi hatalar yapmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kadına karşı ayrımcı davranışlar sergiledi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Birlikte olduğu kadına işyerinde daha fazla güç verdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Birlikte olduğu kadını diğer çalışanlardan ayrı tuttu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Kadınlı birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Kadına göz kulak oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Kadınlı ilgili şikayetleri göz ardı etti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Kadının terfi etmesini sağladı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. İletişim kurulması daha kolay biri oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. İşlerinde daha verimli oldu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**BÖLÜM 4.** Aşağıda çalıştığınız kurumun romantik ilişkiler yönetimi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Yönetimin yaşanan romantik ilişkilere karşı nasıl bir tepki verdiğini ilgili kutuya (x) koyarak cevaplayınız.

<b>YÖNETİCİLER bu ilişkiye...</b>	<i>Hiç</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Fikrim yok</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen</i>
1. Müdahale etmediler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Bunu geçici bir problem olarak gördüler ve kendi kendine çözüleceğini düşündüler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bu ilişkiye tepki göstermek bir risk olarak görüldü ve sessiz kalındı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ne yapacaklarını bilemediler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Romantik ilişki yaşayanları kınadılar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Taraflar ilişkilerinin boyutunun değiştirilmesi ya da bu ilişkiye son verilmesi gerektiği konusunda uyarıldılar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Taraflar başka bir departmana gönderildiler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Yönetim tarafından işlerine son verildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yönetim taraflarla aralarındaki ilişki hakkında açıkça konuştu ve ne olması gerektiğini tartıştı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Yönetim, taraflara ne yapmaları gerektiği hakkında öğütler verdi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**BÖLÜM 5.** Aşağıda işyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusunda yaklaşımlarla ilgili **bireysel ifadeler** yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ilgili kutuya (x) işareti koyarak belirtiniz.

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıyorsunuz?	<i>Hiç</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen</i>
1. İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İşyerinde romantik ilişki yaşayanları savunurum ve onlara destek olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İlişkileri hakkında onlara önerilerde bulunurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Yöneticime şikayette bulunurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Romantik ilişkiye giren her iki tarafla ya da taraflardan biriyle ne yapılması gerektiği hakkında tartışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Onları ilişkileri konusunda engellemeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Onlar yüzünden bulunduğum ortamdan uzaklaşıyorum, aynı ortamda bulunmak beni rahatsız eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. İşlerini sabote etmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Onları dışlarım, örgütün ve takımın dışında tutmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**BÖLÜM 6.** Aşağıda işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin sonucunda ortaya çıkabilecek **olumlu ya da olumsuz** durumlarla ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı kutuya (x) işareti koyarak belirtiniz.

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıyorsunuz?	<i>Hiç</i>	<i>Katılmıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılıyorum</i>	<i>Tamamen</i>
<b>İş yerinde romantik ilişki yaşayanlar ...</b>					
1. İşyerinde birçok dedikoduya sebep olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İş arkadaşları tarafından suçlanır ve şikayet edilirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Düşmanlığa sebep olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Çalışanlar arası iletişimi bozarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Çalıştıkları kurumun itibarını ya da imajını tehlikeye atarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Müşterilerin ilişkilerini fark etmesine neden olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Çalışanlar arası moral düşüklüğüne neden olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Çalışanların verimliliğinin ya da hizmet kalitesinin düşmesine neden olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Çalışanlar arasında işle ilgili karar almada yavaşlık oluşur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İş yerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Örgüt içi gerilimi düşürür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Birliktelikleri takım çalışmasını geliştirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Örgüt içi verimliliği artırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Birliktelikleri sayesinde iş akışı artar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

- Yaşınız: \_\_\_\_
- Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
- Medeni durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli ( ) Boşanmış/Dul
- En son aldığınız diploma: ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Yüksek Lisans-Doktora
- Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz? .....yıl .....ay
- Kaç yıldır turizm sektöründe çalışıyorsunuz? .....yıl .....ay
- Hangi departmanda çalışıyorsunuz? .....
- Çalıştığınız departmanda göreviniz nedir? .....
- İş yerinde hiç romantik ilişki yaşadınız mı? ( ) Evet ( ) Hayır
- İş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili başka fikirlerinizi paylaşmak ister misiniz?  
Lütfen belirtiniz.

---

---

---

---

---

---

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve SOYADI** : Ece ÖMÜRİŞ  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 16.04.1982 / İZMİR  
**Medeni Durumu** : Bekâr  
**Eğitim Durumu**  
**Mezun Olduğu Lise** : Selma Yiğitalp Lisesi  
**Lisans Diploması** : Akdeniz Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik  
Yüksekokulu, Sehayat İşletmeciliği  
**Yabancı Dil / Diller** : İngilizce / Fransızca

### **Bilimsel Faaliyetler**

#### **Bildiriler:**

AKTAŞ Aylin, EKİN Yakın, ÖMÜRİŞ Ece (2006). “**Examination of Doctoral (Ph.D.) Education in National Context**”, 2006 Turk-Kazakh International Tourism Conferece, Alanya, 20-26 Kasım 2006

TARCAN İÇİGEN Ebru, ÖMÜRİŞ Ece, EKİN Yakın (2006). “**Anger and Anger Control: A Research About Students Attending Undergraduate Tourism Programs**”, 2006 Turk-Kazakh International Tourism Conferece, Alanya, 20-26 Kasım 2006

ALGÜR Seden, ÖMÜRİŞ Ece, ERDOĞAN Ceylan (2006). “**An Evaluation On Online Reservation Web Sites**”, 2006 Turk-Kazakh International Tourism Conferece, Alanya, 20-26 Kasım 2006

### **İş Denevimi**

**Çalıştığı Kurumlar** : Mirage Park Resort Hotel, Göynük, Antalya (2004)  
Ibis Hotel Gare Du Midi, Bruxelles, BELGİQUE (2003)  
Sheraton Çeşme Resort & SPA, Çeşme, İZMİR  
(2001-2002 yaz)

**Adres** : Altinkum Mah. 445 sok. No.1/14 Altinkum ANTALYA

**Tel. no** : 0-555-569 07 70