

Aileme

ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ROMANTİK İLİŞKİLER: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ALGILAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sosyal Bilimler Enstitüsü

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

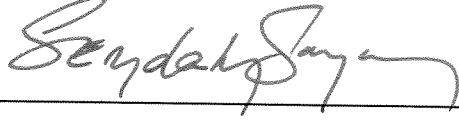
SEDA GÜLBEN UZUN

Yüksek Lisans

İŞLETME ANABİLİM DALI  
TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ  
ANKARA

Mart 2014

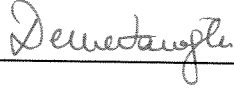
Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm koşulları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Serdar SAYAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bu tezi okuduğumu ve kapsam ve içerik olarak Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında bir yüksek lisans tezi olabilecek yeterlikte olduğuna kanaat getirdiğimi onaylıyorum.



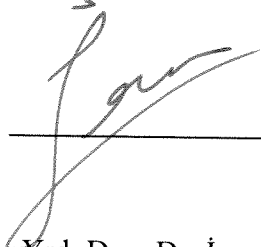
Doç. Dr. Demet VAROĞLU

Tez Danışmanı



Yrd. Doç. Dr. Berna TARI KASNAKOĞLU

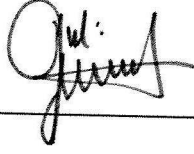
Tez Jüri Üyesi



Yrd. Doç. Dr. İrem UZ

Tez Jüri Üyesi

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.



---

Seda Gülben UZUN

**ÖZET**  
**ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ROMANTİK İLİŞKİLER: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR**  
**ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ALGILAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

UZUN, Seda Gülben

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Demet Varoğlu

Mart 2014

Bu tez çalışması, işyerinde yaşanan romantik ilişkiler sonucunda ortaya çıkan davranış değişikliklerine yönelik algıları araştırmaktadır. Değişikliği incelenen davranışlar iş performansı, iş doyumunu, motivasyon ve örgütsel bağlılıktır. Bu amaçla aşkın temeli olan bağlanma kuramı, işyerinde yaşanan romantik ilişkiler, konuyla ilgili kuramlar, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin sonuçları açıklanmıştır.

Çalışma kapsamında veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Katılımcıların bir kısmı anketi online (çevrimiçi) doldurmuş, bir kısmı ise formları elden teslim etmiştir. Ankara, Kırklareli, İstanbul ve Bursa’da yaşayan, özel ve kamu sektörünün farklı bölümlerinde çalışan, yaşları 15-64 arasında değişen 229 katılımcıdan toplanan verilere faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan faktör analizi ile kadın ve erkekte işyerinde yaşanan romantik ilişki sonucunda ortaya çıkan davranışlar “olumlu”, “olumlu olmayan”, “kayırmacı”, “iletişimi artırmaya yönelik” ve “diğer çalışanlardan tepki davranışları almak” olmak üzere beş temel faktör altında toplanmıştır. Ardından her bir algıyı açıklamak üzere çeşitli demografik değişkenlerle oluşturulan regresyon denklemlerinden beklenen açıklayıcılık elde edilememiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında kontrol edilemeyen değişkenlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İşyerinde aşk, İş performansı, İş doyumunu, Motivasyon, Örgütsel bağlılık.

**ABSTRACT**  
**ROMANTIC RELATIONSHIPS IN ORGANIZATIONS: A RESEARCH ON  
PERCEPTIONS TOWARDS THE EFFECTS ON ORGANIZATIONAL BEHAVIORS**

UZUN, Seda Gulben

Master of Business Administration

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Demet Varoğlu

March 2014

This thesis investigates the perception about behavioral changes resulting from romantic relationships in organizations. These behaviors are work performance, job satisfaction, motivation and organizational commitment. For this purpose, a literature review was made on attachment theory which is the basis of love and romantic relationships in the workplace, together with the results of romantic relationships in the workplace.

In this study, questionnaire was used as the data collection method. While some participants have completed the survey online, some of them have filled out printed questionnaires. Factor analysis was applied to data that was collected from 229 participants living in Ankara, Kırklareli, Istanbul and Bursa, working in private and public sectors, between the ages of 15-64. Behaviors resulting from romantic relationships in the workplace were grouped under five main factors: “favorable”, “unfavorable”, “favoritism/nepotism”, “interaction” and ”negative reaction”. However, the regression equation that was formed by various demographic variables did not have significant enough explanatory power. The reason for this, was the probable dominance of uncontrolled variables that were not taken into consideration.

**Keywords:** Love in the workplace, Work performance, Job satisfaction, Motivation,  
Organizational commitment.

## TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisansa başladığım ilk günden bu yana her zaman hiçbir desteği benden esirgemeyen çoğu zaman hala ve eniŐte değil de annem ve babam olan halam Őükriye KarakuŐ ve eniŐtem ama aslında ikinci babam Abdullah KarakuŐ'a sonsuz teŐekkürü bir borç bilirim. Yüksek lisans eğitimim süresince verdiği maddi destekten dolayı Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'na (TÜBİTAK) da teşekkür ederim.

Tezimi okuyarak tavsiyelerde bulunan Yrd. Doç. Dr. Berna Tarı Kasnakoğlu ve Yrd. Doç. Dr. İrem Uz'a teŐekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimi sayesinde hayatıma giren ve bundan sonra çıkmasını istemediğim, fiziki olarak yanımda olmasalar da her zaman desteklerini yakınımda hissettiğim Çisil Oksay ve Tolunay Çam'a; iki yılımızı aynı odada çoğu zaman aynı masada geçirdiğimiz asistan arkadaşlarıma, yüksek lisans dönemim boyunca asistanlığını yaptığım ve bundan sonra da eski asistanı olarak da olsa hayatından çıkmayacağım tez danışmanım, hayatımı yönlendirmede pusulam, sırdaŐım, gülen gözlü hocam Doç. Dr. Demet Varoğlu'na ama en önemlisi beni bu dünyaya getiren ve yedi yıldır ayrı yaŐasak da benim dertlerimle üzölen, mutluluğumla sevinen biricik aileme binlerce kez teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
İKİNCİ BÖLÜM: İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER VE YANSIMALARI.....	6
2.1. Bağlanma.....	7
2.2. İşyeri Romantizmi Kavramı .....	9
2.2.1. İşyeri Romantizmi Üzerine Yapılmış Çalışmalar .....	11
2.2.2. Konuyla İlgili Kuramlar .....	11
2.3. İşyerinde Romantizm Yaşama .....	15
2.3.1. Belirleyici Faktörler.....	15
2.3.1.1. Örgütsel Kültür .....	156
2.3.1.2. İş Özerkliği .....	158
2.3.1.3. İşyerinde Romantik İlişkilere Karşı Tutumlar.....	158
2.3.2. Algılanan Bireysel Güdüler .....	20
2.3.3. İşyerinde Romantik İlişki Türleri .....	21
2.4. İş yeri Romantizminin Etkileri.....	23



2.4.1. Romantik İlişkinin Görünürlüğü .....	23
2.4.2. Davranış Değişiklikleri .....	24
2.4.3. Tepkiler .....	24
2.5. Romantik İlişkinin Sonuçları .....	28
2.5.1. Performans .....	29
2.5.2. Motivasyon .....	30
2.5.3. İş Doyumu .....	31
2.5.4. Bağlılık .....	34
2.5.5. Diğer .....	36
2.6. İşyeri Romantizmine Yönelik Tepkiler .....	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ROMANTİK İLİŞKİLER: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ALGI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....	41
3.1. Araştırma Modeli .....	41
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları .....	43
3.3. Araştırmanın Önkoşulları .....	45
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem .....	46
3.5. Araştırmanın Bulguları .....	48
3.5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular .....	49
3.5.2. Ölçeğe İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi .....	52
3.5.3. Regresyon Analizi .....	67
3.5.3. Açık Uçlu Sorulara Yönelik Bulgular .....	83
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ .....	86
KAYNAKÇA .....	96
EKLER .....	102
EK-A: İşyerinde Romantik İlişkiler Üzerine Yapılmış Araştırmalar .....	102
EK-B: Kadının Davranış Değişiklikleri Ölçeği Boyutları .....	107
EK-C: Erkeğin Davranış Değişiklikleri Ölçeği Boyutları .....	112
EK-D: Araştırma Anketi .....	117

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Özet Faktör Tablosu.....	66
Tablo 2 Kadın Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Normallik Testi Sonuçları....	68
Tablo 3 Erkek Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Normallik Testi Sonuçları...	68
Tablo 4 Bağımsız Değişkenlere Yönelik Normallik Testi Sonuçları.....	69
Tablo 5 Kadının Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon Sonuçları <sup>1</sup> .....	71
Tablo 6 Kadının Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları <sup>1</sup> .....	72
Tablo 7 Kadının Kayırmacı Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları <sup>1</sup> .....	73
Tablo 8 Erkeğin Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon Sonuçları <sup>1</sup> .....	74
Tablo 9 Erkeğin Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları <sup>1</sup> .....	75
Tablo 10 Erkeğin Olumlu Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik KatsayıSonuçları.....	76

Tablo 11 Kadının Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon	
Sonuçları <sup>2</sup> .....	77
Tablo 12 Kadının Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı	
Sonuçları <sup>2</sup> .....	78
Tablo 13 Kadının Kayırmacı Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı	
Sonuçları <sup>2</sup> .....	80
Tablo 14 Erkeğin Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon	
Sonuçları <sup>2</sup> .....	81
Tablo 15 Erkeğin Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı	
Sonuçları <sup>2</sup> .....	82

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Güç Dinamikleri Modeli.....	12
Şekil 2 Örgütsel Romantizm Modeli.....	14
Şekil 3 Kanun Temelli Yaklaşımı da Kapsayan İşyerinde Romantik İlişkilerin Risklerini ve Kazançlarını Yöneten “Örgütsel Faydacıl Yaklaşım” .....	40
Şekil 4 Araştırma Modeli.....	42
Şekil 5 Yaş Değişkenine İlişkin Dağılımlar.....	49
Şekil 6 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımlar.....	49
Şekil 7 Medeni Durum Değişkenine İlişkin Dağılımlar.....	50
Şekil 8 Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Dağılımlar.....	51
Şekil 9 İşyeri Deneyimi (Kıdem) Değişkenine İlişkin Dağılımlar.....	52

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Geçmişten günümüze sosyal bilimlerin hemen hepsinde insan ve dolayısıyla duygular konu olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Duygular söz konusu olduğunda akla ilk gelen şüphesiz aşk olmaktadır. Aşk, farklı bilimler tarafından farklı şekillerde tanımlansa da hemen hepsinde ortak olarak *iki kişi arasındaki duygusal çekim* şeklinde dile gelmiştir.

Günümüz koşulları değerlendirildiğinde bireyselleşmenin daha yoğun olarak hissedilmeye başlandığı, bu bireyselliğin sadece bilgi, beceri ve yetenekler üzerinden değil, giderek daha hissedilir biçimde gelir düzeyi, sosyal statü ve belirli bir yaşam standardı gibi “yeni değerler” üzerinden biçimlendirildiği görülmektedir. Böyle olunca, bireylerin bir işe ve işyerine olan gereksinimleri, güvenli bir iş bulduklarında orada çalışmayı sürdürme zorunlulukları ve bu nedenle işin ve işyerinin bireylerin yaşamının

çok önemli bir parçası haline geldiği yadsınamaz. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynar. Çalışma hayatındaki yerin bireylerin toplumdaki yerine etkisinin giderek artması iş yaşamının önemini artırmaktadır. Daha başarılı olma, daha üst statüye gelebilme isteği sonucu uzun çalışma saatleri, artık ister istemez bireylerin sosyal hayatlarını da işyerlerinde yaşamaları sonucunu doğurmuştur. Bunun yanı sıra kadının iş hayatında kendisine daha fazla yer bulması da kadın-erkek iletişimini artırmaktadır. İş hayatı bir yandan sosyalleşmenin de olduğu yer olduğunda duygular ister istemez kişileri etkilemeye başlamaktadır. Bunun sonucu olarak “işyeri romantizmi” dediğimiz kavram karşımıza çıkmaktadır. Yani bugünün koşullarında insanın yaşamında merkezi bir rol oynayan iş yeri, yine insan yaşamında vazgeçilmez bir duygu olan aşkla bir araya gelmektedir.

Her ne kadar işyeri romantizminin varlığı oldukça artış gösterse de bu konu hala “tabu” özelliğini korumaya devam etmekte ve işyerinde gizli tutulan bir konu olmaktadır. Özellikle statü farklılıkları olan kişilerin yaşadığı ilişkiler diğer çalışanlar tarafından uygun görülmemekte ve olumsuz karşılanmaktadır. Günümüzde işyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili çoğu işyerinde yazılı kurallar bulunmamakla beraber işyerindeki hemen herkes tarafından bilinen yazılı olmayan politikalar vardır.

SHRM'nin (Society for Human Resource Management) 2005 yılında insan kaynakları yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada sayıları %70'i geçen şirketlerin işyeri romantizmine yönelik sözlü ya da yazılı herhangi kuralı olmadığı belirtilmiştir.

Büyük kısmının işyerinde romantik ilişkiye izin verdiği ancak çalışanlarını buna cesaretlendirmedeği görülürken; sadece %9'unun işyerinde romantik ilişkiyi yasakladığı görülmüştür (Parks, 2006). Aynı çalışmaya göre; insan kaynakları çalışanlarının %37'si romantik bir ilişki içerisinde, %62'sinin ilişkisi evlilikle sonuçlanmıştır, %44'ü ilişki yaşadığı kişiye kayırmacı davranış göstermiştir ve %19'u cinsel taciz suçlamalarına maruz kalmıştır.

Spherion Workplace Snapshot (Witham, 2008) araştırmasına göre Amerikalı çalışanların %41'i işyerinde yaşanan romantik ilişkinin iş güvenliği ve terfi olanaklarını tehlikeye attığını düşünseler de %39'u işyerinde romantik ilişki yaşamaktadır/düşünmektedir. Bu çalışanların %42'si ilişkilerini açıkça yaşarlarken %35'i ilişkilerini sakladıklarını belirtmektedir.

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili araştırma yapmak, araştırmacılar için günden güne önemli hale gelmektedir. Powell (1998)'a göre örgütsel yapılarda romantik ilişkilerin varlığı bilindiği zaman yapılan işin ilerleyişi bireyler, gruplar ve örgütler tarafından etkilenebilmektedir. Bunun yanı sıra, örgütlerde yaşanan romantik ilişkiler diğer örgüt ilişkilerinden farklılık gösterdiğinden araştırmacıların dikkatini çekmektedir.

İşyerinde romantik ilişkiler (işyeri romantizmi ya da örgütsel romantizm) kavramının tanımına baktığımızda, *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 olduğu* görülmektedir (Mainiero, 1986, s.750).

Konuyla ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında hem sadece meta analiz şeklinde hem de uygulamalı yani örnek olay çalışmaları gibi yöntemlerin kullanıldığı araştırmalar göze çarpar (Schaefer & Tudor, 2001; Powell, 2001). Bu çalışmalarda işyerinde romantik ilişkinin ortaya çıkıp çıkmayacağını belirleyen örgütsel kültür, yazılı ve sözlü normlar; kişilerin ilişkiye yönelmesinin altında yatan güdüler, işyerinde romantik ilişki yaşayanlardaki davranış değişiklikleri, diğer çalışanların tepkileri ve yönetsel tutumların inceleme konusu olduğu dikkat çekmektedir.

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler üzerine geliştirilmiş en temel iki modelden biri olan Mainiero (1989)'nun "Güç Dinamikleri Modeli", daha çok işyerinde ortaya çıkan romantik ilişkilerin yönetim ve çift arasındaki sürecine odaklanırken; diğerini geliştiren Pierce (1995) ise işyerinde romantik ilişkinin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan faktörlerden, ilişki sonucu ortaya çıkacak davranış değişiklikleri ve ortamsal tepkilere kadar detaylı ve açıklayıcı "Örgütsel Romantizm Modeli"ni ortaya koymaktadır. İşyeri romantizminin çok çeşitli sonuçları olsa da en yaygın görülen sonucu dedikodu olmaktadır. Özellikle medeni durum ve statüleri ilişki için uygun görülmeyen kişilerin oldukça zarar gördüğü bir süreç ortaya çıkabilmektedir.

Bu çalışmada çeşitli meslek ve yaşam tarzından kişilerin işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik algıları araştırılmıştır. Kişilerin işyerinde yaşanan romantik ilişkileri algılamaları, özellikle ilişki yaşayan bireylerde cinsiyete bağlı ortaya çıkabilecek davranış değişikliklerinin neler olacağı konusundaki fikirleri, ilişki yaşayan kişilerde ortaya çıkabilecek işe ilişkin davranış değişikliklerinin yönü (olumlu/olumsuz),



bu tür ilişkiye yönetimin ve diğer çalışanların bakış açılarının nasıl olacağı ve ilişkiyi başlatan güdüler konusundaki algıları değerlendirilmiştir. Kişilerin bakış açılarının belli bir pencereden olmasını sağlamak adına Pierce (1995) modelinden yola çıkılmış ve ilişki yaşayan kişilerin motivasyonu, iş performansını, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu temsil eden davranış örnekleri üzerinden yola çıkılarak hazırlanan anket veri toplama yöntemi olarak kullanılmıştır.

Tezin ilk bölümünde, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin altında yatan güdüler, konu ile ilgili çalışma, modeller ve davranış değişiklikleri ile ilgili literatür taraması; sonraki bölümde ise uygulanan anket sonuçlarına göre romantik ilişkinin ortaya çıkardığı davranış değişiklikleri ve çalışan algılamalarına yer verilmiştir. Toplanan veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizlerin olduğu üçüncü bölümde bunlara ilişkin yorumlamalar da yer alırken; tezin son bölümü olan dördüncü bölümde, yapılmış olan çalışmayla ilgili literatürle de karşılaştırılarak, varılan sonuçlar bütüncül bir biçimde belirtilmiştir.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞYERİNDE ROMANTİK İLİŞKİLER VE YANSIMALARI**

Yaşam koşullarının değişmesi ile iş hayatının bireyin hayatındaki yeri ve öneminin artması, kadının iş hayatındaki yerinin genişlemesi ile birlikte iş yerleri artık insanların vakitlerinin önemli bir kısmını geçirdikleri yerler olmuştur. Bunun bir sonucu olarak da yalnızlığı değil de diğerleriyle paylaşımı seçen insan, sosyalleşme ihtiyacını da işyerinde karşılamaya başlamıştır. Sosyalleşmesinin yanı sıra özellikle karşı cins ile ilişkilerinde çekicilik ön plana çıktığında iki kişi arasındaki romantik ilişki de işyerlerinde yaşanır olmaya başlamıştır. Fiziksel ve işlevsel yakınlığın doğal bir sonucu olarak bireyler arasında paylaşım günden güne artmaktadır. Ayrıca birlikte çalışan insanların benzer geçmişe, yetenek ve amaçlara sahip olmaya eğilimli olmalarından dolayı da işyeri romantik ilişkilerin oluşması için mantıklı bir yer olarak görülmektedir (Karl ve Sutton, s.429).

İşyerlerinde iletişim önemli olduğundan kişilerarası ilişkiler de önemli yer tutmaktadır. Bu ilişkiler genelde ast-üst ya da eş düzey çalışanlar arasındaki ilişkilere dir. Bu ilişkilerin ortak yönü, örgüt tarafından kabul edilmesi, örgütün amaçlarına yönelik karar alma ve problem çözmede yaratıcılığı teşvik etmesi ve çalışanların performanslarını geliştirip gelecek örgütsel roller için bireysel gelişimi sağlaması olmaktadır (Powell ve Folley, 1998, s.424). Bu ilişkiler dışında kalan romantik ilişkilerin iş yerinde yaşanması üzerine ise yapılmış olan çalışmaların yetersizliği konu ile ilgili detaylı araştırma yapmada etkili olmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde, kişilerarası yakın ilişkilerin oluşmasında temel etken olan bağlanmanın ne olduğuna, kişilerarası ilişkilerin önemli bir boyutu olan ve işyerinde yaygın olarak görülmeye başlanan iş yerinde yaşanan romantik ilişkinin ne anlama geldiğine, ilişkinin altında yatan güdülere, ilişkinin işyeri ve kişiye getirdiği sonuçlara ve davranış değişikliklerine dair açıklamalara yer verilecektir.

## **2.1. Bağlanma**

İnsanlar genellikle yalnız olmaktan çok diğer insanlarla birlikte olmayı ister. Bu isteğin temelinde bağlanma ihtiyacı (need for affiliation) yatar. Bağlanma ihtiyacı, diğer insanlarla anlamlı ve ödüllendirici ilişkiler kurma isteği olarak tanımlanmaktadır. Shaver ve arkadaşları (1988), tüm önemli yakın ilişkilerin Bowlby (1988)'nin ifade ettiği anlamda bağlanmalar olduğunu söyler. Bağlanmayla ilgili en önemli kuramlardan biri

Bowlby'e aittir. Bowlby (1988)'nin temel amacı, bebeklerin onlara bakan kişiye nasıl bağlandıklarını ve onlardan ayrıldıkları zaman yaşadıkları duygusal stresi açıklamak ve tanımlamaktır. Bowlby'nin Bağlanma Kuramı, yetişkinlerle yapılan araştırmaları önemli ölçüde etkilemiştir. Çünkü ana babalarla erken yaşlarda yaşanan ilişkilerin gelecekte kurulacak olan ilişkileri şekillendireceği düşünülmektedir. Aynı zamanda çocukluktan gelen bağlanma örüntülerinin yakın ilişkilerin kalitesini, durağanlığını ve memnuniyet düzeyini öngörmeye yardımcı olduğu belirtilmiştir (Atak ve Taştan, 2012).

Bağlanma Kuramı'na göre, bebek ile bağlanma figürü (annesi) arasında kurulan ilişkilerin niteliği, ilerleyen yıllarda kişilerarası ilişkilere yaklaşım biçimi açısından büyük önem taşır. Bağlanma figürünü sevecen, destekleyici, ulaşılabilir ve güvenilir ya da güvenilmez, tutarsız ve ilgisiz olarak algılamasına bağlı olarak, bebek, kendisi ve diğer insanlar hakkında olumlu ya da olumsuz görüşler (zihinsel temsiller) oluşturur. Bebeğin kendisi ve diğer insanlar hakkında oluşturduğu bu görüşler (zihinsel temsiller) onun kişilerarası ilişkilere yaklaşım biçimine yaşam boyu değişmeyen bir süreklilik kazandırır.

Shaver ve arkadaşları (1988), bağlanma türleriyle romantik aşkı ilişkilendirerek, kişilerin bebeklikteki bağlanma stillerinin, aşık oldukları kişilerle ilişkilerini belirlediğini savunmuşlardır. Yapılan çalışmalarda bağlanma ihtiyacının tüm bireylerde olmakla beraber, kuvvetinin kişiden kişiye değiştiği belirtilmektedir. Stresli ve özellikle orta düzeyde kaygılı ortamlarda bağlanma ihtiyacının arttığı gözlenmiştir. Yoğun ve yorucu ortamlar genelde bireyin stres düzeyini artıran ve kaygılandıran ortamlardır. Bu açıdan

bakıldığında çalışma ortamının bireyler için oldukça stresli ortamlar olduğu söylenebilir. Bu durum, çalışanların bağlanma ihtiyacının yüksek olmasına sebep olmakta ve işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin yoğunluğunu artırmaktadır.

## **2.2. İşyeri 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). Bu tanıma ek olarak işyeri romantizmi, işe alım süreci öncesi ve sırasında gelişen flört ya da evlilik ilişkilerini de kapsamaktadır (Moen and Sweet, 2002; Werbel and Hames, 1992,1996). İşyeri romantizminin en belirleyici özelliği istenmeyen ve taraflardan birisini mutsuz eden cinsel istismar davranışı olmaksızın iki tarafın da isteğiyle karşılıklı olarak başlayan bir ilişki olmasıdır (Amaral, 2006; Clarke, 2006).

İşyeri romantizmine iki ayrı açıdan bakıldığında karşımıza çeşitli ilişki türleri çıkar. İlk olarak kişiler evli ya da bekar olduğuna bakılmaksızın ilişki yaşamaktadırlar. Taraflardan biri evli diğeri bekar olabildiği gibi her ikisi de evli ve her ikisi de bekar olabilir (Pierce ve Aguinis, 2009). Bu ilişki çeşitlerine bakıldığında şirket açısından en kabul edilebilir olanının partnerlerin her ikisinin de bekar olması olduğu söylenebilir.

Diğer bir kategori de çalışanların örgütsel statülerine göre yapılmaktadır. Bu kategorideki ilişkiler hiyerarşik romantizm (ast-üst ilişkileri) ya da eş düzey statüdeki kişilerin yaşadığı romantizm olarak ikiye ayrılabilir. Burada hiyerarşik romantizmin olumlu karşılanmamasına karşın eş düzey ilişkinin kabul edilir olduğu gerçeği yadsınamaz.

İşyerinde yaşanan en problemlili romantik ilişki evlilik dışı ve/veya direk raporlamalar yapan diğer bir deyişle birebir çalışan ve güç dengesizlikleri olan ast-üst arasındaki ilişkiler olmaktadır (Pierce and Aguinis, 2009). Bu ilişkiler açık açık diğer çalışanlara zarar vermese de ilişkiyi yaşayan çiftlerin ahlakları konusu, farklı departmanlar arası ve işle bağlantılı amaçları olmayan, bekar, sadece aşk güdüsüyle ilişki yaşayan çiftlere kıyasla şüpheli görülmektedir (Harris and Ogbonna, 2006).

İşyerinde romantik ilişki yaşamak kadınlar tarafından riskli görülmektedir. Çünkü işyerinde romantik ilişkilerini bilen yetkin kişiler (insan kaynakları profesyonelleri, kendi birim yöneticileri vb.) tarafından sonradan başlarına gelebilecek cinsel taciz gibi olumsuz olaylarda mağdur durumdayken suçlu duruma düşebileceklerine inanırlar. İsteyerek yaşadıkları bu ilişkinin, sonrasında amaçlarına ulaşmada yıkıcı bir etkisi olacaktır (Pierce, Aguinis and Adams, 2000; Summers and Myklebust, 1992).

### **2.2.1. İşyeri Romantizmi Üzerine Yapılmış Çalışmalar**

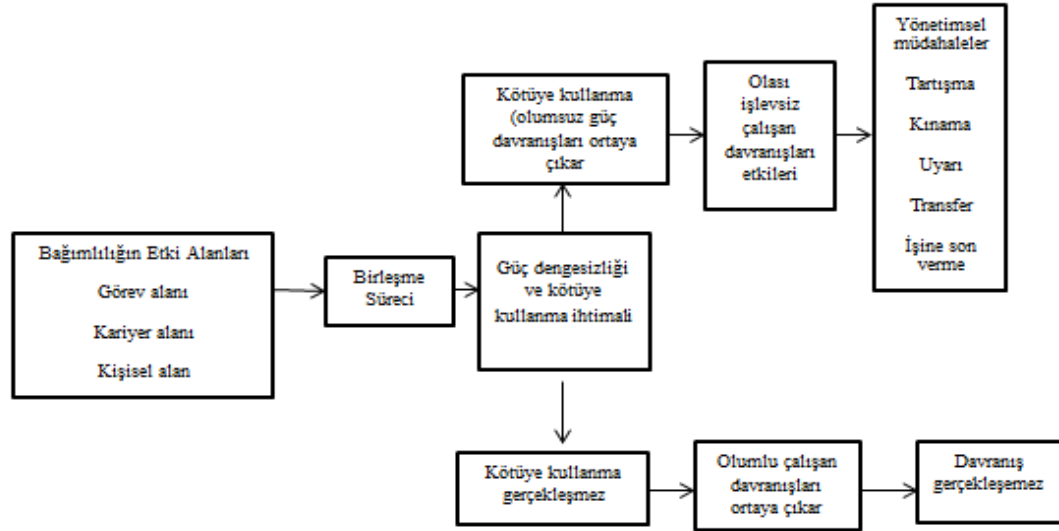
Örgütlerde yaşanan romantik ilişkilerin öncülleri, kişileri bu ilişkiye yönelten motivasyon kaynakları (güdüler), ilişki sırasında kişilerde meydana gelen değişimler ve bu ilişkilerin kişilerde yarattığı davranış değişiklikleri ile bunların örgütsel sonuçlarına yönelik farklı araştırma yöntemleriyle yapılmış geçmişten günümüze araştırmalar EK-A'da detaylı olarak görülmektedir.

Yapılmış olan çalışmalara bakıldığında işyeri romantizminin öncülleri olarak tutum benzerliği, yakınlık, maruz kalma etkisi, iş özerkliği, örgütsel kültür, işyerinde aşka karşı tutumlar ele alınırken; kişilerde ortaya çıkan davranış değişikliği ve örgütsel sonuçları bakımından iş verimliliği, performans, motivasyon, işe bağlılığı irdelenmiştir. İşyeri romantizmi ardından ortaya çıkan etkiler üzerine yapılan çalışmalarda; çalışan morali, dedikodu ve terfi kararlarının incelendiği dikkat çekmektedir. Bu çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemlerinin çok çeşitli olmalarına karşın özellikle anket, mülakat, örnek olay çalışması ve literatür araştırmasının yaygınlığı göze çarpar.

### **2.2.2. Konuyla ilgili Kuramlar**

Örgütsel yapılarda yaşanan romantik ilişkiler üzerine araştırmayı başlatan ilk araştırmacı Quinn (1977) olmuştur. Quinn, yaptığı işyeri romantizmi çalışması ile örgütsel yapılardaki romantik ilişkilerin ilk örneğini ortaya koymuştur. Bu çalışma ile işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin oluşumları, bu ilişkilerin örgüt ve birey üzerine

etkileri, işyeri romantizmi ile ilgili oluşan tepkiler, yönetsel politikalar ve ortaya çıkan değişimler üzerine açıklamalar yapılmıştır. Bu çalışmanın ardından konu ile ilgili farklı çalışmalar yapılmış; ancak özellikle Mainiero (1986) ve Pierce (1995) tarafından iki büyük teorik çalışma alana damga vurmuştur. Mainiero (1986)'nın “Güç Dinamikleri Modeli” daha çok işyerinde ortaya çıkan romantik ilişkilerin yönetim ve çift arasındaki sürecine odaklanarak ilişkideki bağımlılığın, gücün ve sosyal değişimin örgütsel yapılarda yaşanan romantik ilişkilerin iç dinamiklerini nasıl etkilediğini ve bu etkileşim sonucunun da çalışanların tepkilerini ve yönetsel müdahaleleri nasıl etkilediğini sunarken; Pierce ve diğerleri (1996) ise işyerinde romantik ilişkinin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan faktörlerden ilişki sonucu ortaya çıkacak davranış değişiklikleri ve ortamsal tepkilere kadar detaylı ve açıklayıcı olan “Örgütsel Romantizm Modeli”ni sunmaktadır (Powell ve Foley, 1998, s.427).

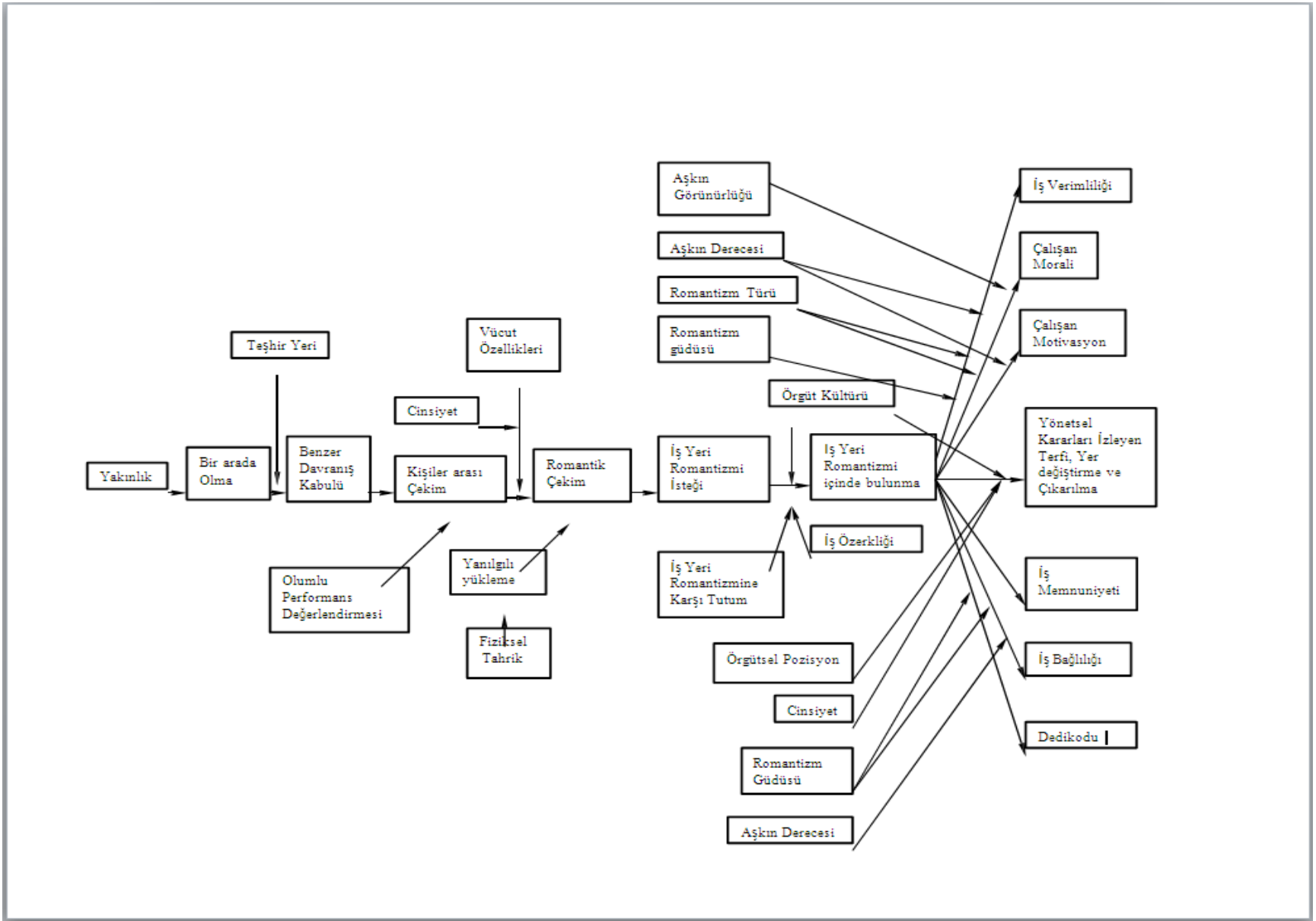


**Şekil 1 Güç Dinamikleri Modeli**



Mainiero (1986)' nun modelini destekleyen çalışma bulguları mevcuttur (Brown & Allgeier, 1995). Yöneticilerin ilişki yaşayan kişiler farklı örgütsel statüde (ast-üst) olduklarında ve diğer çalışanlar ilişkiden olumsuz etkilendiğinde olumsuz tepkiler verdikleri görülmektedir. Ancak yöneticiler bunların yanı sıra diğer önemli pek çok faktörün işyerinde yaşanan ilişkiye verecekleri tepkileri şekillendirdiklerini ifade etmektedirler (Brown & Allgeier, 1995). Şekil 1'de de görüldüğü üzere işyerinde yaşanan romantik ilişki diğer çalışanlar ve ilişki içindekiler arasında güç dengesizliği yaratmadığı takdirde olumsuz herhangi bir durum ortaya çıkmamakta; dengesizlik durumunda hem diğer çalışanlar hem de yönetim, ilişki yaşayanlara çeşitli tepkisel davranışlar göstermektedir.

Bu çalışmada “Örgütsel Romantizm” modeli temel alınmış olup işyerinde yaşanan romantik ilişki sonucu kişilerde gözlenen davranış değişikliklerine ve hangi yönde olduklarına (olumlu/olumsuz) odaklanılmıştır. Davranış oldukça geniş bir yelpaze olduğundan işle bağlantılı en temel faktörler olan motivasyon, performans, iş doyumu ve bağlılık seçilmiştir. Bunların dışında moral ve dedikodu etkileri de “diğer” kategorisi altında incelenmiştir.



Şekil 2 Örgütsel Romantizm Modeli

## **2.3. İşyerinde Romantizm Yaşama**

İşyeri romantizmi pek çok faktöre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamının insan hayatındaki öneminin artması ve kadının iş hayatındaki yerinin genişlemesi ile de kadın-erkek dengesi kurulması sonucunda, çalışanların sık sık karşı cinsle birlikte olmaları sonucunda tutumlarının ortaklığını ve kendileri için önemli olan konularda benzer olduklarını fark etmeleri, bağlı oldukları yöneticilerinden performanslarına yönelik övgüler alarak işyerini sevmeleri gibi faktörler hoşlanmanın belirleyicileri olmaktadır. Hoşlanmanın yanı sıra, işyerinde mekânsal ve işlevsel yakınlığın yanlış ilişkilendirilmesinin romantik çekimi belirlediği de görülmektedir (Rabin, 2006). 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 başlatamayacaklarını belirleyebilmektedir. Çalışanlar, işyeri romantizmine katıldıklarında, örgütsel davranışları ve işyerinin işleyişinin bazı yönleri etkilenebilmektedir (Pierce, 1995, s.17).

### **2.3.1. Belirleyici Faktörler**

İş yerinde romantik ilişkiye yönelik tepkiler birbirinden farklıdır. Bu tepkiler tarafların ilişkiyi yaşaması konusunda belirleyici olmaktadır. Powell (1986), işyerinde romantik ilişkilere karşı çalışanların tutumlarının, bu tür ilişkilerin başlatılmasının belirleyicisi olabileceğinden dolayı, işyerinde cinsel yakınlıkla ilgili çalışanların tutumlarını incelediği bir araştırmasında, işyeri romantizminin, çalışanlar arasında daha

iyi bir iletişim geliştirdiği ya da daha olumlu bir çalışma ortamı yarattığı, yönetici-çalışan ilişkilerinin, 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 bakıldığında, işyerinde romantik ilişkiye bakış, olumlu ya da olumsuz olmaktadır (Powell, 1986, s.32).

alışan, bu tür bir ilişki içinde yer aldığı takdirde olumsuz bir tutum söz konusu olacağını düşünürse kendini arzulanan bir romantik ilişki yaşamaktan geri tutacaktır. Bu tür olumsuz tutumlar, bir kişinin potansiyel cinsel taciz durumundaki yaptırımlara ilişkin kaygısı, mali olarak güvende olma hissinin bozulması korkusu, dinsel inançlarına bağlı yetiştirilme tarzı ve örgüte 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 hatta engelleyen unsurlar olarak görülebilmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996, s.15). Görüldüğü gibi bütün bu faktörler romantik ilişkinin yaşanması konusunda belirleyici rol oynamaktadır.

### **2.3.1.1. Örgütsel Kültür**

İş yerinde romantik ilişkinin yaşanması konusunda belirleyici olan bir başka önemli etken de örgütsel kültürdür. Mainiero (1989), rgt içinde geleneksel değerlerin ve uygulamanın önemini vurgulayan geleneksel kültür ile daha çok yaratıcılık ve yeni fikirler ile açıklanan liberal kültürün arasındaki farklılığın da yaşanan romantik ilişkiler üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Buna göre geleneksel kültürde, kadının rollerine

ve işyeri romantizminde yer alan cinsel davranışlar üzerine daha katı yaklaşım sergilenmektedir (Mano ve Gabriel, 2006, s.19). Oysa cinsel heyecan yaşamayı destekleyen, yoğun çalışmanın olduğu, hızlı, ritimli, hareket odaklı, dinamik ve liberal kültürler bu tür ilişkilere daha fazla tolerans göstermekte ve dolayısıyla işyerinde romantik ilişkiyi destekleyici olmaktadır. Mainiero (1989), üzerinde çalışma yaptığı 100 kadın yöneticiden geleneksel örgütlerde çalışanlardan %86'sının işyerinde yaşadıkları romantizmin resmi olmayan yollarla ya da resmi yazılarla engellendiğini; buna karşın, liberal örgütlerde çalışanlardan %50'sinin ise bu tür ilişkilerinin engellenmediği gibi teşvik de edilmediğini bulgulamıştır (Pierce, 1995, s.16). Bu da geleneksel ve liberal kültürün iş yerinde romantik ilişkiye bakışımı kanıtlar nitelikte bir örnektir.

Geleneksel kültürün hakim olduğu işletmelerin liberal kültürel işletmelere göre, evli ya da evli olmayan çiftler arasındaki yakın ilişkinin önüne geçen, gayri resmi kurallar oluşturmaya daha yatkın oldukları (Powell ve Foley, 1998, s.436) ve bu nedenle de geleneksel kültür ortamında çalışanların romantik ilişkilerini saklama eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Gabriel ve Mano, 2006, s.30). Geleneksel kültürde çalışanlar, liberal kültürdekilere göre işyerinde yaşanan romantizme karşı daha olumsuz bir tutum sergilemekte ve çalışanların işyerinde yaşadıkları romantik ilişkilerden daha fazla rahatsız olmaktadır. Görüldüğü üzere bir çalışanın işyeri romantizmine katılımı ve bu konu ile ilgili düşünceleri içinde bulunduğu örgüt kültüründen etkilenmekte ve örgüt kuralları kişinin bu tür bir ilişki yaşayıp yaşamaması üzerinde etkili olabilmektedir.

### **2.3.1.2. İş Özerkliği**

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler açısından bakıldığında, iş özerkliği bir kişinin kendi işiyle ilgili karar verme ve çalışma ortamında hareket edebilme özgürlüğü derecesi ile iş arkadaşlarıyla iletişim kurabilme özgürlüğü olarak tanımlanır (Hackman ve Oldham, 1975; s.162). İşyerinde özerk olan çalışanlar, cinsiyetlere yönelik geleneksel bakış açısını aşmayı ve işyerinde romantik ilişkiler yaşamayı diğer çalışanlara göre daha kolay bulmaktadırlar. Özerk bir iş ve çalışma grubu karşı cinsle ikili etkileşimlere daha sık izin vermektedir. Dolayısıyla iş özerkliğinin işyerinde romantik ilişkileri engellemediği gibi buna uygun bir ortam sağladığı söylenebilir.

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

İşyerinde romantik ilişkinin yaşanması üzerinde diğer çalışanların tutumları etkili olduğundan bu tür bir ilişki yaşandığında bu değişken tutumların derhal hayata geçip sergilenmesi ve ilişki içerisindeki tarafları etkilemesi kaçınılmaz olacaktır. En yaygın tutum merak ve sorgulamadır. İşyerinde iki çalışan arasında romantik ilişki yaşandığının farkına varılmasıyla birlikte, diğer çalışanların hem bu ilişkiyi genel olarak değerlendirebilmek hem de böyle bir ilişkinin kendilerini nasıl etkileyebileceğini anlayabilmek için ilişki hakkında edinebildikleri kadar bilgi edinme arayışına girecekleri söylenebilir. Bu noktada özellikle üç temel konu hakkında bilgi edinmeyi istemektedirler. Bunlardan ilki, her iki tarafın medeni durumu ve örgüt içindeki pozisyonları gibi ilişkiyi yaşayan tarafların kişisel özellikleriyle ilgilidir. Hakkında bilgi edinmeyi isteyecekleri ikinci konu, tarafların böyle bir ilişkiye hangi güdülerle

başladığı, üçüncü konu ise ilişkiyi yaşayan tarafların iş performanslarında bir değişimin olup olmadığı ya da olmayacağıdır (Solmuş, 2003, s.4).

Bu soruların cevabı çeşitlilik gösterir. Tarafların kişisel özelliklerinden yola çıkılarak, aynı ortamda çalışan bekar ya da evli bireyler çevrelerindeki diğer kişilerin de gözlemlediği romantik bir ilişki yaşayabilmektedirler. İlişki içindeki bireyler örgüt içinde eş düzey çalışanlar olabildikleri gibi doğrudan ya da dolaylı olarak üst-alt düzey çalışan ilişkisi içinde de olabilmektedirler (Schaefer ve Tudor, 2001, s.4). Diğer çalışanların tepkisi ise bu hiyerarşik düzeye göre olumlu ya da olumsuz olarak şekillenmektedir. Söz gelimi ast-üst arasında yaşanan hiyerarşik ilişkide tarafların birbirini kayırması endişesi söz konusu olurken, bekar-evli arasında yaşanan ilişkide ahlak normları devreye girmektedir.

Alınan tepkiler ve yaşanan tecrübeler cinsiyetlere göre de değişkenlik gösterir. İşyeri romantizmindeki kadının ve erkeğin deneyimleri genellikle birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin, üst-alt düzey çalışan arasında yaşanan romantik ilişkilerde, işten atılma gibi kötü sonuçlarla karşılaşan genellikle alt statüdeki çalışanlar olmaktadır. İlişki içerisindeki alt statüde olan kadın olduğunda ise iki yönde etkilenmektedir. Öncelikle kadınlar kıyaslandığında erkeklere göre daha az güç sahibi olduklarından olumsuzluklarla daha fazla karşılaşmaktadırlar. Kadınların örgüt hiyerarşisindeki konumunu yükseltmek için yani iş güdüsüyle başladıkları ilişkide erkek, ego tatminini karşılama ihtiyacıyla yani ego güdüsüyle bu ilişkiye başlamaktadır. Bu nedenle kadınların hiyerarşik romantizmdeki güdeleri daha olumsuz değerlendirilmektedir. Örgüt içindeki konumlarından ve güçlerinin düşüklüğünden dolayı kadınlar işyeri romantizminden erkeklere göre daha çok zarara uğramaktadır (Powel, 2001, s.1527).

Genel olarak bakıldığında, işyeri romantizmi yaşayan çiftlerin 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 hoşgörülü karşılanmakta ve en çok olumsuz tepkiyi kadının ego, erkeğinse iş güdüsüyle yaşadığı düşünülen kadın üst düzey-erkek alt düzey ilişkisi almaktadır. Erkek üst düzey-kadın alt düzey ilişkisi daha kabul edilir görülmektedir (Devine ve Markiewicz,1990, s.334). İlişki içindeki taraflardan bir taraf evli diğer taraf bekar ve evli olan kadın ise bu durum erkeğin evli-kadının bekar olmasına göre daha olumsuz karşılanmaktadır (Brown ve Allegier, 1996, s.588).

### **2.3.2. Algılanan Bireysel Güdüler**

İş yerinde romantik ilişkinin oluşmasını sağlayan güdüler çeşitli olsa da genel olarak üç başlıkta sınıflandırılabilir: iş güdüsü, aşk güdüsü, ego güdüsü.

Quinn (1977)'ye göre iş güdüsü, ilişkiyi kullanarak örgüt içerisinde 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 tatminini (kişisel-düşünsel tatmini) ifade etmektedir. Aşk güdüsü ise, tamamen gerçek ve sadakatli bir romantik ilişki kurma, uzun süreli arkadaşça beraberlik ve 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).



Yapılan çalışmalar ilişki içindeki erkeklerin 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 yaşadığını göstermektedir. Farklı güdülerle yaşanan romantik ilişkilerin farklı türleri ortaya çıkmaktadır. Farklı ilişki türlerine ve örneklerine aşağıdaki bölümde yer verilmiştir.

### **2.3.3. İşyerinde Romantik İlişki Türleri**

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerde bireylerin iş, aşk ve ego güdüsüyle ilişki yaşamalarına bağlı olarak farklı türler ortaya çıkmaktadır. Bu üç temel güdünün farklı birleşimleri birbirinden farklı dokuz ilişkiyi getirirse de bu ilişki türlerinden en yaygın rastlanan dört çeşidine yakından bakmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu ilişki türlerinden ilki, her iki taraf için ego güdüsü ile başlayan “eğlence ilişkisi”; ikincisi, her iki taraf için aşk güdüsü ile başlayan “gerçek aşk”; üçüncüsü, her iki taraf için iş güdüsü ile oluşturulan “iki taraflı kullanım ilişkisi” ve dördüncüsü ise taraflardan biri için ego ve diğer taraf için iş güdüsü ile oluşturulan “faydacıl ilişki” olmaktadır (Powell ve Graves, 2003, s.169–170).

- 1- *Samimi (Gerçek) Aşk İlişkisi (True love)*: Gerçek aşk, her iki tarafın da samimiyetini yansıtmakta, tutkulu aşktan daha kontrollü davranan ilişki türü olmaktadır. Quinn (1977) tarafından tanımlandığı şekliyle samimi (gerçek) aşk, ilişkideki her iki tarafta içten bir istek uyandıran ve sonu evlilikle bitmeye eğilim gösteren Sternberg (1986)'in Üçgen Aşk Kuramı'ndaki “mükemmel aşk” ile benzerlik göstermektedir (Sternberg, 1986, s.124).

- 2- *Eğlence İlişkisi (Fling)*: Eğlence ilişkisi, tarafların ego tatmini ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde birinci düzeyde bulunan "içgüdüsel" basit cinsel ve duygusal ihtiyaçların tatmini için kurdukları ilişkidir. Bu ilişkiye üst düzeyde çalışan erkekler ve terfi etme amacıyla olan alt düzeyde çalışan kadınların girdiği görülmektedir (Dillard, 1988, s.458).
- 3- *Faydacıl İlişki (Utilitarian)*: Faydacıl ilişki olarak tanımlanan tür ilişki, kendi içerisinde kadın baskın faydacıl ilişki ve erkek baskın faydacıl ilişki olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kadın baskın faydacıl ilişki, yüksek ego ve iş güdüsü olan kadın ile sadece ego güdüsü yüksek erkek arasında yaşanan ilişkiyken, erkek baskın faydacıl ilişki ise tam tersine ego ve iş güdüsü yüksek erkek ile ego güdüsü ortalamanın üzerinde olan kadın arasında yaşanan ilişki olarak açıklanmaktadır (Dillard ve Miller, 1998, s.458). Tahmin edileceği üzere erkek baskın faydacıl ilişkide erkeğin örgütsel gücü baskın iken, kadın baskın faydacıl ilişkide kadın daha güçlü bir örgütsel statüdedir.
- 4- *Karşılıklı (İki Taraflı) Kullanım İlişkisi*: Karşılıklı kullanım ilişkisinde adından da anlaşıldığı üzere her iki tarafta da yüksek oranda iş güdüsü bulunmaktadır (Dillard, 1987).

Quinn (1977) tarafından tanımlanan yukarıdaki ilişki türlerine ek olarak Dillard (1987) yaptığı araştırmada bunlar dışında "tutkulu aşk ilişkisi" adı altında bir çeşit işyeri romantizmi çeşidi tanımlamıştır. Bu ilişki türünde tarafların her ikisi de cinsellik isteği ve heyecanı uzun süre koruyabilmeyi ilişkinin en önemli parçası olarak görmektedirler.

## **2.4. İşyeri Romantizminin Etkileri**

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler kimi zaman örgütün yapı ve işleyişini bozduğundan dolayı önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu bölümde özellikle kişilerarası iletişimin yoğun olduğu işyerlerinde ilişkinin diğer çalışanlar tarafından görülüyor olmasının ve kişilerde meydana gelen davranış değişikliklerinin örgütün sistemi üzerindeki etkilerine bakılacaktır.

### **2.4.1. Romantik İlişkinin Görünürlüğü**

Görünürlük, romantik ilişki içerisinde olan tarafların birliktelikleri ile ilgili, birbirlerine karşı davranışlarının çalışma grubunun diğer üyeleri tarafından fark edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak bakıldığında ne ilişkiyi yaşayan çiftler ilişkilerinin bilinmesini isterler ne de ilişkiyi bilen diğer çalışanlar bunu açığa vururlar (Dillard, 1987). Bunun sebeplerinden en önemlisi çoğu işyerinde açık ya da örtük ilişki yaşayan taraflara yönelik kuralların olmasıdır. İlişki içindeki taraflardan birisinin işten ayrılma durumu kimi zaman güvenli bir işi kaybetmenin yaratacağı sıkıntıları getirmekte ve kişiler ilişkilerini saklamaktadır. Bunun yanı sıra çiftler, diğer çalışanlardan özellikle dedikodu tepkilerini almak istememektedirler. İlişkiyi bilen ve bunu saklayan diğer çalışanlar ise küçük davranış değişikliğinden bunu kolayca fark etmekte ve kişilerin itirafını beklemektedirler. Bu döngü genellikle tekrar etmekte ve her iki taraf da bilmiyormuş gibi davranmaya devam etmektedir.

## **2.4.2. Davranış Değişiklikleri**

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili önemli bir boyut özellikle ilişkiyi yaşayan taraflarda görülen davranış değişiklikleri olmaktadır (Solmuş, 2001, s.23). İlişki yaşayanların beraber daha fazla vakit geçirmeye başlamalarının uzun yemekler yeme, sohbetler etme, beraber iş seyahatlerine çıkma vb. davranış örnekleri görülmeye başlanır. Bunun yanı sıra taraflarda olumlu, olumsuz ve yetki değişimi şeklinde değişiklikler görülmektedir.

Olumlu davranışlar yetki ve sorumluluklarını daha etkili ve etkin bir şekilde yerine getirme, diğer çalışanlarla iyi geçinme gibi örneklerle kendini gösterirken, olumsuz değişimler ise işe geç gelip erken çıkmaya başlama, yöneticisiyle geçiminin bozulması, başarısız ve yetersiz olmaya başlama, toplantıları kaçırma gibi hem işyerinin verimliliğine hem de diğer çalışanlarla ilişkilere zarar veren davranışlar olmaktadır. Yetki değişimi, daha çok üst düzey-alt düzey arasında yaşanan hiyerarşik ilişkilerde partnerine kayırmacılık, hataları görmezden gelme, terfiye yardım ve güç gösterisine girişme şeklinde kendini göstermektedir (Quinn, 1977, s.39). Yapılan çalışmalar kadınların erkeklere göre daha olumsuz değişimler gösterdiklerini ifade etmektedir (Mainiero, 1986, s.753).

## **2.4.3. Tepkiler**

İşyerinde yaşanan bir ilişkiye tepkiler diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından gelmektedir. Bu tarafların ilişkiye verecekleri tepkilerden önce ilişki ile ilgili bilgi edinmek isteyeceklerinden bahsetmek yerinde olacaktır. Zira kişiler işyerinde yaşanan

ilişkiyle ilgili merak ettikleri bilgileri elde ettikten sonra bunlara göre ilişkiye bakış açılarını şekillendirmektedirler. İki kişi iş yerinde romantik ilişki yaşamaya başladığında haklarında bilgi edinilmek istenen üç konu vardır:

*1- İlişki yaşayan tarafların kişisel özellikleri bilgisi*

Kadının evli olduğu durumda negatif tutum, bekar olduğu durumda pozitif bir tutum sergilenirken; erkeğin evli ya da bekar olması yaklaşım açısından kişilerin bakış açısını değiştirmemiştir (Powell, 2001).

Statü farkı olduğu durumlarda üst düzey erkek ve evli ise ego güdüsü ile, üst düzey kadın ve bekar ise aşk güdüsüyle ilişkiye girdiği düşünülmektedir. Ancak her iki durumda da taraflardan birisinin evli olmasının takımın sosyal iklimine olumsuz etki edeceği kabul görmektedir.

Birçok araştırma ilişkiyi yaşayan tarafların benzer örgütsel pozisyonda olduğu durumda, ilişkinin hem diğer çalışanlar hem de yöneticiler tarafından daha fazla kabul gördüğünü göstermektedir. İlişkinin aşk güdüsüyle olmasının da benlik ya da iş güdüsüne göre daha kabul edilir olduğu ve ilişki yaşayan erkeğin performansında düşüş olduğunda iş arkadaşları tarafından daha olumsuz değerlendirildiği görülmektedir (Brown ve Allgeier, 1996).

Kadınların işyerinde romantik ilişkiler sonucunda erkeklerden daha fazla oranda zarar gördükleri göz önüne alındığında, kadınların işyerinde romantik ilişkilere neden erkeklerden daha olumsuz biçimde yaklaştıkları yönündeki araştırma bulguları açıklık kazanmaktadır (Powell, 2001).

## 2- *Tarafların ilişkiye başlama güdüleri*

Dillard ve arkadaşlarının (1994) yaptığı çalışmada, örgüt içindeki bir romantik ilişkinin iş güdüsünden kaynaklandığını düşünen çalışanlar bu ilişkinin örgüt iklimi üzerinde olumsuz bir etki yaptığını ve örgütsel etkililiği düşürdüğünü öne sürmüşlerdir. Yapılan birçok araştırma işyerindeki romantik ilişkilerin aşk güdüsünden kaynaklandığının algılandığı durumda kabul edildiğini/onaylandığını göstermektedir (Brown ve Allgeier, 1996).

Tarafların ilişkiye başlama güdüleri üzerine yapılan diğer bir çalışmada kadının alt düzey olduğu durumlarda iş güdüsüyle ilişkiye başladığının düşünüldüğü görülmektedir (Powell, 2001). Bu gibi durumlarda diğer çalışanlar, özellikle iş güdüsüyle başladığına inandıkları bu ilişkidekilerin, örgüt için büyük bir sorun teşkil ettiğini ve hem kendilerinin hem de yönetime ileterek üst yönetimin bu ilişki için yaptırım uygulayacaklarını belirtmişlerdir. Özellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla bu tür ilişkilere daha ciddi biçimde tepkide buldukları/ müdahale ettikleri bulgusu elde edilmiştir.

## 3- *İlişki yaşayan tarafların performans düzeylerinde değişim olup olmayacağı*

İşyerinde yaşanan bir romantik ilişkinin onaylanıp onaylanmaması konusunda şüphesiz ki en önemli noktayı çalışanların iş performanslarındaki değişim oluşturmaktadır. Yapılan pek çok araştırmanın sonuçları çalışanların performanslarında bir değişim olduğunu gösterirken; bunların bir kısmı bu değişimlerin olumlu yönde

olmadığı konusunda hem fikir olmakta (Quinn 1977; Brown ve Allgeier 1995) bir kısmı ise çalışanların profesyonel davrandıkları takdirde olumlu olmayan değişim olmadığını bulgulamaktadır (Brown ve Allgeier, 1996). Yine aynı araştırmanın sonuçları göstermektedir ki; yöneticiler, romantik ilişkinin diğer çalışanları olumsuz biçimde etkilediği durumda, ilişki yaşayan tarafların performansları düştüğünde, taraflardan birinin ya da her ikisinin evli olduğu durumda, taraflar işyerinde farklı pozisyonlarda olduklarında ve tarafların profesyonelce davranmadığı durumda olumsuz tepkiler göstermektedir. İlişki diğer çalışanları olumsuz etkilediğinde erkek yöneticiler daha olumsuz tepkiler gösterirken; taraflar profesyonelce davrandığı ve olumsuz etki ortaya çıkmadığında da kadın yöneticiler daha olumlu tepkiler göstermektedir. Bu durum, kadınların duygulara/duygulanımlara daha yakın olmasının erkeklerin ise iş-kariyer odaklı yaşam yönelimlerinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir (Brown ve Allgeier, 1995).

Yöneticilerin yanı sıra iş arkadaşlarının ilişkiye yönelik tepkilerine bakıldığında taraflardan birinin ya da her ikisinin üretim düzeyinde bir düşüş olmadıkça olumsuz tepki vermedikleri; ilişkinin aşk güdüsünden kaynaklandığı durumlarda en olumlu, iş güdüsünden kaynaklandığı durumlarda da en olumsuz tepkiyi verdikleri görülmektedir. İlişki yaşayanların iş arkadaşlarının olumsuz tepki verdikleri durumlarda yönetimin ilişkiye müdahale etmesi gerektiğini düşündükleri gözlenmektedir. Foley ve Powell (1999)'ın çalışmasında, bu durumda yöneticilerin ilişkiye yönelik hiçbir şey yapmamak (görmezden gelmek), taraflardan biri ya da her ikisiyle bir öğüt verme ya da danışmanlık yapma biçiminde olmadan açıkça durumu tartışmak, tarafları örgüt içinde herkesin göreceği biçimde azarlamak, tarafları davranışlarını değiştirmeleri (ya da ilişkiyi bitirmeleri) aksi takdirde cezai yaptırımlarla yüz yüze kalacakları konusunda

uyarmak, taraflardan birini ya da her ikisini birden farklı alanlara (şehir ya da departman) transfer etmek ya da işten çıkarmak gibi yöntemlere başvurdukları görülmektedir.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında iş yaşamındaki romantik ilişkilerin ilişkiyi yaşayan tarafların her ikisinin de bekar olduğu, ilişkinin her iki taraf için de aşk güdüsünden kaynaklandığı (an azından diğer iş arkadaşları /yöneticiler tarafından böyle algılandığı), ilişkinin benzer örgütsel statülerde görev yapan çalışanlar arasında gerçekleştiği durumda diğer çalışanlar/yöneticiler tarafından en fazla oranda kabul görebileceği görülmektedir. Yine genel olarak bakıldığında, ilişkinin çalışan ve örgüt üzerinde nasıl bir etkisi olacağını, ilişkiyi yaşayan tarafların o ilişkiye yöneldikleri güdülerini (iş, benlik ve aşk), ilişkinin hangi aşamada olduğu yani derinliği, tarafların örgütsel konumları (aynı/benzer statü ve farklı statü), yönetimin bu ilişkiye nasıl baktığı önemli ölçüde belirler. Bu doğrultuda yaşanan ilişki ve verilen tepkiler çeşitli sonuçlar doğuracaktır.

## **2.5. Romantik İlişkinin Sonuçları**

İşyerinde yaşanan romantik ilişki sonucunda kişilerde meydana gelebilecek değişikliklerin olumlu, olumsuz ve yetki değişimi şeklinde olabileceğinden söz edilmişti. Bu olumlu ve olumsuz değişiklikler Pierce (1995)'in "Örgütsel Romantizm Modeli" nde açıklamış olduğu sonuçlar olan iş performansı, motivasyon, iş doyumu, bağlılık ve diğer değişiklikler olarak adlandırılan çalışan morali ve dedikoduya kapsamında incelenmiştir.



### 2.5.1. Performans

İş performansı, *çalışanların örgüt hedefleriyle uyumlu en yüksek verimle hareket etmesi ve bütün olarak başarı göstermesi* anlamına gelmektedir (Sabuncuoğlu, 2000, s.154). İşyerinde romantik bir ilişki yaşayan kişilerin performanslarındaki değişimler ilişkiye hangi güdüyle girildiğine ve hiyerarşik/yatay olma durumuna göre değişmektedir (Pierce, Byrne & Aguinis, 1996, s.18). İşyeri romantizmine aşk güdüsüyle başlayanların performanslarında artış olduğu görülmektedir. İlişkiye ego güdüsü ile heyecan, cinsel deneyim arama amacı ve iş güdüsü ile kariyer sağlama, güvenlik, güç, finansal ödüller ve daha az iş yükü arzusu ile katılanların performanslarında bir değişiklik olmadığı dikkat çekmektedir (Dillard ve Broetzmann, 1989, s.104).

Öte yandan ilişkinin yatay ve hiyerarşik olmasına bağlı olarak da performansın değişimi ve işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin performansa etkileri farklılaşmaktadır. Yatay romantik ilişki içerisindeki tarafların performanslarının yaşadıkları ilişkinin destek etki sağlamasıyla arttığı gözlenirken; hiyerarşik romantizm yaşayanların performansları azaldığı gibi bu durum diğer çalışanların performanslarını da olumsuz etkilemektedir. İlişkisi aracılığıyla statü ya da ücret artışı gibi kayırmacı davranışlar elde edenleri gören diğer çalışanların performansları morallerinin düşüşü ile azalmaktadır (Jones, 1999, s.1069). Diğer çalışanlar işlerini yapmak yerine zamanlarını yaşanan hiyerarşik ilişkiye kafa yorarak geçirmektedirler. Son olarak, ilişki hangi düzeyler arasında ya da hangi güdüyle başlamış olursa olsun en başlarda kişilerin performanslarında kısa süreli de olsa dikkatin farklı bir yöne çevrilmesiyle düşüş görülmekte ancak sonraki değişimlerden sayılan diğer faktörler sorumlu olmaktadır.

## 2.5.2. Motivasyon

Motivasyon; Robbins (1996, s.212)'e göre, çalışanın *bireysel bir ihtiyacının karşılanmasına bağlı olarak, örgütsel amaçlara ulaşmak üzere yüksek düzeyde çaba harcaması için istekli olması*; Luthans (1992, s.147)'a göre, *bir amaca yönelik davranış ya da güdüyü başlatan, fizyolojik veya psikolojik bir eksiklik veya ihtiyaç*; Lussier (1996, s.172)'e göre ise, *kişiyi ihtiyaçlarını karşılamak üzere davranışa yönlendiren içsel süreçtir*. Bu tanımlarda görüldüğü gibi motivasyonun kaynağının kişinin çeşitli ihtiyaçları olduğu vurgulanmaktadır.

Motivasyon sürecinin genel modeline bakmak gerekirse;

İçsel dengesizlik durumu: İhtiyaç, istek veya beklentiler ve bunlara ilişkin tahminler →

Davranış veya hareket → Güdü veya amaç → İçsel durumdaki değişiklik ↩

Modele göre kişiden kişiye önem dereceleri değişmekle birlikte, herkesin çeşitli ihtiyaç, istek ve beklentileri vardır. Bunların karşılanmaması durumunda kişide “içsel bir dengesizlik” durumu ortaya çıkar. Kişi kendisini rahatsız eden bu dengesizlik durumunu motivasyonun enerji veren unsuru haline dönüştürür. Ardından ortaya çıkan davranış bu modele göre bir geribildirim süreci ile sürdürülür. Çalışan dengesizlik durumunu ortadan kaldırmak amacıyla yaptığı davranışın sonuçlarını gözlemler ve amaca ulaşıp ulaşmadığını değerlendirir. Değerlendirme sonucuna göre kişi davranışını sürdürür ya da ilerleme az ise bırakabilir.

Yukarıdaki modelden yola çıkılarak motivasyonla olumlu iş tutum ve davranışları arasında güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Eğer, işleri çalışanları motive etmiyorsa, çalışanlarda işe gelmeme, geç gelme ve işten ayrılma gibi tepkisel davranışlar ortaya çıkar.

Bu durum ise hem örgütün performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkiler hem de maddi kayıplara yol açar. Tam da bu noktada çalışanın işine olan motivasyonunu önemli ölçüde etkileyen romantik ilişkilerin etkisinden söz etmek yerinde olacaktır. Kişi işyerine hem maddi kazanç hem de kendi potansiyelini gerçekleştirme amacının yanında romantik birliktelik yaşadığı kişiyi görme isteğiyle gittiğinde motivasyonu önemli ölçüde artacak ve bu da yaptığı işlerin kalitesine ve miktarına aynı oranda yansıtacaktır. Ayrıca işyerinde romantik ilişkiye giren taraflar kendilerini daha iyi hissettiklerinden dolayı daha uzun süre birlikte çalışmak isteyeceklerdir.

Görülüyor ki işyerinde yaşanan romantizm, bunu yaşayan tarafların motivasyonunu artırmaktadır. Ancak işyeri romantizmi ilişki yaşayan tarafları olduğu kadar ilişki dışındaki kişilerin motivasyonunu da etkilemektedir. Çalışanlara bakıldığında görülen manzara o kadar iç açıcı değildir. 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 (ast-üst/müdür-çalışan), çalışanlar arasında eşitsiz durumlar algılamaya sebep olacağından çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Foley & Powell, 1999).

### **2.5.3. İş Doyumu**

İş doyumu kavramı, çalışanların düşünce, duygu, beceri vb. gibi kişisel özelliklerinin ve emeğin üretim hattıyla uyumlu hale getirilmesi ve çalışan-işveren anlaşmazlığının ortadan kaldırılması amacıyla dikkate alınmak zorunda olduğu dönemde, özellikle psikolog, sosyolog gibi sosyal bilimciler tarafından ortaya atılmış ve inceleme konusu yapılmıştır.

Çok boyutlu bir kavram olmakla beraber *çalışanların işlerini sevme derecesi, işlerinden memnuniyet düzeyleri* olarak tanımlanabilecek iş doyum kavramı “birey odaklı” ve “örgüt odaklı” olarak sınıflandırılabilir. Birey odaklı düşünmek, her bireyin adil davranışları hak ettiğine inanmanın sonucudur. İşyerinde yaşanan gerginliğin işten doyumun hem nedeni hem sonucu olabileceği öne sürülmekte ve gerginliğin çeşitli psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı belirtilmektedir (Spector, 1997).

Örgüt açısından bakıldığında ise bireylerin işlerinden doyum sağlayamamalarının işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler geliştirmeleri ile sonuçlandığı söylenebilir. İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanır kılmak için devamsızlık yapmakta, işyerinde geçirdikleri zamanı özel işleri için kullanmakta, uzun molalar vermekte, işi geciktirmekte, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmakta, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemektedir.

İş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkün olmaktadır. Bunlardan ilki, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir. İkincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarıdır.

*Çevresel yani iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlere* bakıldığında, ücretin iş doyumunu ile arasındaki korelasyonun düşük olduğu ancak bireyin adiliyet duygusundan sapmasının kişide bir çeşit dengesizlik yaratacağı sonucuna varılmıştır (Brief, 1998). Terfi olanakları açısından bakıldığında ise bireyin kendisini çevresindekilerle kıyaslayıp adil olarak algılayıp algılamaması doğrultusunda doyum düzeyinin artıp azalacağına dikkat çekilmektedir (Erdoğan, 1996). Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu

geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. İş doyumunu konusundaki diğer bir çevresel etkenin bireyin çalışma arkadaşları ve çalışma ortamı olduğu söylenebilir. Birey, başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996). Yapılan araştırmalar, iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bireyler çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih etmekte ve bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlamaktadırlar.

*İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere* bakıldığında kişilerin iş doyumlarının tutarlı olduğu ve bir işi seven insanların başka bir işi de sevdiğini görülmektedir. İş doyumunun kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varılmış; bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceği ifade edilmiştir (Staw ve Ross, 1985). İş doyumunu ile ilişkisi açısından üzerinde çalışılan diğer kişilik özelliği olumsuz duygulanım ile ilgili olarak ise olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan bireyler iş doyumunu da dahil olmak üzere işyerindeki her türlü olumsuzluğu daha şiddetli olarak yaşantılayabileceklerdir (George, 1990).

Bunların dışında beyaz yakalı çalışanların genel iş doyumlarının yaşa ve işyerindeki kıdeme göre arttığı görülürken (Hunt & Saul, 1975); unvanın da iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu ve unvan arttıkça iş doyumunu düzeyinde artış olduğu belirtilmektedir (Robie, Ryan, Schmieder, & Parra, 1998). Bilgiç (1998)'in araştırma sonucuna göre, öğrenim düzeyinin Türk çalışanların iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamakla birlikte öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanların işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirdikleri ortaya çıkmıştır. Ostroff (1992)'a

göre işlerinde mutlu olan bireyler, örgütsel amaçlara ulaşmak üzere işbirliği yapmaya daha yatkın olmaktadır. Ayrıca çalışanlarının doyum düzeyi yüksek olan örgütlerin daha iyi performans gösterdiği görülmüştür.

Hem çevresel hem de bireysel faktörlere bakıldığında aslında hemen hemen tüm faktörlerin duygularla ilişkili olduğu görülmektedir. Kişinin örgütte söz sahibi olmasının ve aynı görüşteki kişilerle çalışmasının duygusal anlamda kişiyi mutlu etmesi gibi; işyerinde romantik ilişki yaşaması sonucu elde ettiği olumlu duygu hem kişinin hem partnerinin iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Kişi hem işini severek yapacak hem de öncesinde fark etmediği doyum kaynaklarını yakalayabilecektir. Sadece yaptığı iş değil işyerindeki yeni iletişim kaynağı yani romantik partneri de işini sevmesini destekleyecektir. Üst düzey çalışanla mutlu bir ilişki yaşayan alt düzey çalışan işindeki gözetim bileşeninden yani denetlenmenin aşına olan kişi tarafından yapılmasından memnun olabilirken; diğer taraftan birbiriyle mutlu bir romantik ilişki içinde olan iki alt düzey çalışan işlerinin birlikte çalışma bileşeninden memnun olacaktır (Pierce, 1995). Dolayısıyla romantik ilişkinin, ilişkiyi yaşayan taraflar açısından iş doyumunu artırıcı etkisi olduğu sonucuna varılabilir.

#### **2.5.4. Bağlılık**

Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılanmalardır. Bu yapılanmalarda başrol, sosyal bir varlık olan“insan”a biçildiğine göre; belirlenmiş amaçların başarılması ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi; kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Bu noktada ise,

*çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi* olarak tanımlanabilecek “örgütsel bağlılık” kavramı önem kazanmaktadır.

Bağlılık; kelime olarak, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2009). Daha kapsamlı bir tanıma göre ise bağlılık, "bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç"tür (Meyer ve Herscovitch, 2001, s.301).

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine sosyal bilimlerin hemen hepsinin son yıllarda yaptıkları çalışmalar hız kazanmıştır. Her bilimin kendine özgü tanımlamalar yapma yolunu seçmesi ise kavramın üzerinde görüş birliğine varılmış tam bir tanımlanmaması sonucunu doğurmuştur. Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekâna göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahip olmakla birlikte, bir çalışanın örgüte bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede kullanılan bir takım kriterler bulunmaktadır (İbicioğlu, 2000, s.14-16). İlk olarak, çalışanın kişisel değerleri, hedefleri ve hayattan beklentileri ile örgütün çalışanına bu noktada sunabilecekleri arasında ilişki olması, sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın oluşması açısından önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra çalışanın herhangi bir kişisel beklenti içerisine girmeksizin, sadece çalıştığı örgütün başarısı için kendinden fedakârlıklarda bulunabilmesi, kişinin örgütünü benimsediğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bir diğer örgütsel bağlılık göstergesi çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyması olmaktadır. Çalışanın çalıştığı örgütü çevresindekilere gururla anlatması ile kendisini belli eden örgüt kimliği ile özdeşleşme de bir diğer göstergedir (Başyigit, 2006, s.67). Örgütsel bağlılığın son göstergesi olan içselleştirme; kişinin kültürü ile ilgili, değer ve kuralları kendi kişiliğinde değerlendirerek benimsemesidir.

İşyerinde romantik ilişki yaşayan kişilerin örgütlerine bağlılığına bakıldığında iş performanslarındakine benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Aşk güdüsü ile ilişki yaşayan çiftlerin öncelikle partnerlerine ve dolayısıyla çalıştıkları yere bağlılıkları artarken, iş ya da ego güdüsüyle ilişki yaşayanlarda bağlılık yönünde bir değişim olmadığı görülmektedir (Pierce, Byrne, & Aguinis, 1996, s.22).

## **2.5.5. Diğer**

İşyerinde romantik ilişkinin etkili olduğu diğer unsurlar da şöyle özetlenebilir:

### **2.5.5.1.Çalışan Morali**

İşyeri romantizmi, *bir insan veya insan grubuna egemen olan iklim veya atmosfer* olarak tanımlanan çalışan ya da örgüt morali üzerinde etkili olabilmektedir (Eren, 2004, s.197). Moral, çalışanlar açısından en az yukarıda açıklanan performans, motivasyon, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kadar önemli olmakta hatta bu davranışları çoğu zaman şekillendirmektedir. İşyeri romantizmi çalışan moralini olumlu yönde etkileyip çalışanlar arası iletişimi artırdığı gibi ilişkiyi yaşayanlar dışındakilerin ruh halini olumsuz olarak da etkileyebilmektedir. Bu noktada işyeri romantizminin türü etkili olmaktadır. Özellikle hiyerarşik romantizm diğer çalışanların adalet algılarında bozulmaya yol açarak morallerinin bozulmasına yol açabilmektedir (Pierce, Byrne, & Aguinis, 1996, s.20). Algılanan eşitsizlik bakımından çalışanlar hiyerarşik romantizme karışan alt düzey çalışanın görev ve kariyer ödülleri (ücret artışı, terfi, daha az iş yükü) alacağından korkmaktadırlar. Hiyerarşik romantizmin gizlenmesi belki de



adaletsizlik algılarının oluşmasını engelleyeceğinden görünür ilişkilere göre diğer çalışanları moral açısından daha az olumsuz etkilemektedir.

### **2.5.5.2. Dedikodu**

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerin çoğu gizli tutulmaya çalışılsa da çoğunlukla başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Genellikle yaşanan ilişki kısa süre içerisinde diğer çalışanlar tarafından bir şekilde duyulmakta ve çalışanlar da bununla ilgili olarak konuşmayı sevmektedirler. Özellikle hiyerarşik (ast-üst) romantik ilişkilerde, taraflardan birisinin evli olduğu durumlarda kişiler ilişkilerini gizli tutma konusunda daha dikkatli olmaktadır (Powell & Foley, 1998, s.433).

Yaşanan romantik ilişkilerin en yaygın sonucu çalışanlar arasında dedikoduya sebep olmasıdır (Dillard ve Miller, 1998, s.451). Diğer davranış değişikliklerine yönelik olan tepkilerde olduğu gibi dedikodu konusunda da aşk güdüsüyle yaşanan ilişkilerde olumlu söylemler ortaya çıkmaktadır. Ancak iş güdüsüyle oluşturulan bir ilişki özellikle de hiyerarşik bir ilişki olduğunda olumsuz dedikodular örgüt içerisinde yayılmaktadır (Powell & Foley, 1998, s.422).

## **2.6. İşyeri Romantizmine Yöneltil Tepkiler**

### **Diğer çalışanlar öğrenirse...**

İşyerinde yaşanan romantik ilişkinin ortaya çıkışı çalışanlar üzerinde pek çok etki yaratır.

Bunlardan ilki romantik ilişkinin diğer çalışanlar tarafından fark edilmesidir. Bu durumda ilişki yaşayanların her hareketi analiz edilmeye ve heyecan verici her davranış daha hızlı bir şekilde ağızdan ağza yayılmaya başlar. İlişki yaşayanlar açısından bakıldığında ise dikkat çeken ilk değişimin davranışlarındaki değişiklik olduğu söylenebilir. Kişiler daha üretken olabilmekte ya da iletişimde daha yapıcı olmaktadır. Olumlu değişimlerin yanında kişiler maddi kayıplı hatalar yapabilmekte, toplantıları kaçırabilmekte ya da işe geç gelip işyerinden erken çıkarak diğer çalışanların saygısını kaybedebilmektedirler. İlişki içindeki kişilerde görülebilecek diğer bir fark, kişilerin güç davranışlarındaki değişikliklerdir. Üst düzey olan erkek ilişki yaşadığı kişiyi kayırma, kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı etme, kişiye terfi olanakları sağlama, resmi ya da resmi olmayan yollarla kişinin gücünü arttırma ve kendisine ulaşılabilirliği zorlaştırma davranışları sergilemektedir. Üst düzey olan taraf kadın olduğunda ise erkeği kendi gücü altında izole etme, gücü diğerleri üzerinde kullanma gibi davranışlar gösterebilir.

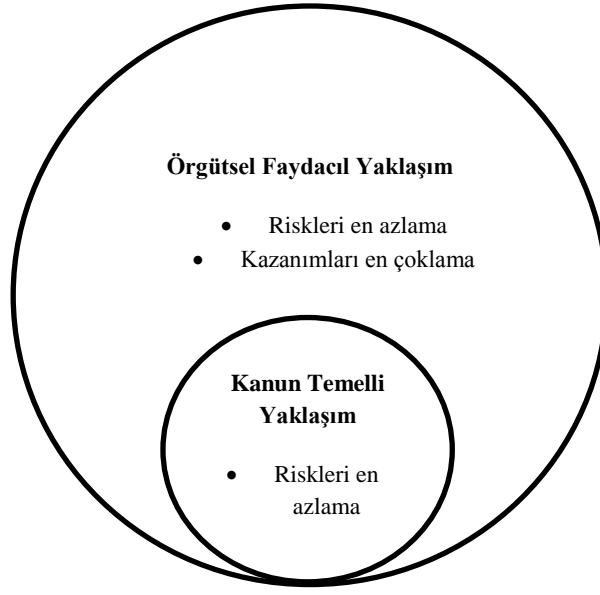
### **Yönetim öğrenirse...**

Pek çok şirketin kadın çalışanların ofise girerken dişiliklerini park yerinde bırakmalarını beklediklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak işyerinde yaşanan romantik ilişkileri yasaklamaktan öte yönetmeyi seçmek hem yöneticiler hem de çalışanlar için daha iyi sonuçlar doğuracaktır. The Pen Mutual Life Sigorta Şirketi İnsan Kaynakları Operasyonlar Direktörü Lester Talbot (1985)'e göre yöneticiler kafalarını kuma gömmeyi bırakırlarsa işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin sonuçları yıkıcı olmayacaktır.

Eğer yöneticiler cinsel çekim konularında açık olur ve bu konuda çalışanlarını eğitirlerse, çalışanlar kendilerini daha az suçlu hissedecek ve ilişkilerini gizlemek zorunda kalmayacaklardır (Spruell, 1985). Görüldüğü gibi öncelikli olarak yapılması gereken yöneticileri bu konuda bilgilendirmektir. Organizasyonel Gelişim Danışmanı Kaleel Jamison (2005) konunun tabu olmaktan çıkarılması, cinsel çekimin cinsel istismardan farklı olduğunun açıklanması ve cinsel çekimin kişilerin kendilerini iyi hissetmelerini sağlamasının yapıcı olduğunu ifade eder (Ulrich and Brockbank, 2005). Eğer çalışanlar kendileri ve çalışma arkadaşları ile ilgili olumlu duygular hissedilerse şirketler büyüyecek, verimlilik artacak ve çalışanlar beraber daha başarılı işler çıkaracaklardır (Kram, 1988).

### **Ne yapmalı...**

İş yeri romantizmini engellemek yerine yönetmek gereği açıktır. Bu yönetme konusunda İnsan Kaynakları Yöneticilerine önemli işler düşmekte ve bu yolla yönetimdeki yerlerini daha önemli hale getirme imkanı sunulmaktadır (Ulrich and Brockbank, 2005). Pierce ve Aguinis (2009) tarafından sunulan modele göre iş yeri romantizmine yönelik olarak uygulanan ve sadece maliyet temelli olarak riskleri en aza indirmeye odaklanan “Kanun Temelli Yaklaşım” yerine “Örgütsel Faydacıl Yaklaşım” ile hem riskler ortadan kaldırılabilir hem de kazanımlar en çok hale getirilebilecektir. Pierce ve Aguinis (2009) sadece işyeri romantizminin ortaya çıkaracağı potansiyel olumsuz sonuçlara (performans düşüklüğü vb. gibi) değil; örgütün değerleri, etik kodlar, ilişki sebebiyle oluşabilecek iş kesintileri gibi konulara da odaklanarak yazılı kurallara bağlı bakış açısının ötesinde bir yaklaşım sunar.



**Şekil 3 Kanun Temelli Yaklaşımı da Kapsayan İşyerinde Romantik İlişkilerin Risklerini ve Kazançlarını Yöneten “Örgütsel Faydacı Yaklaşım**

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

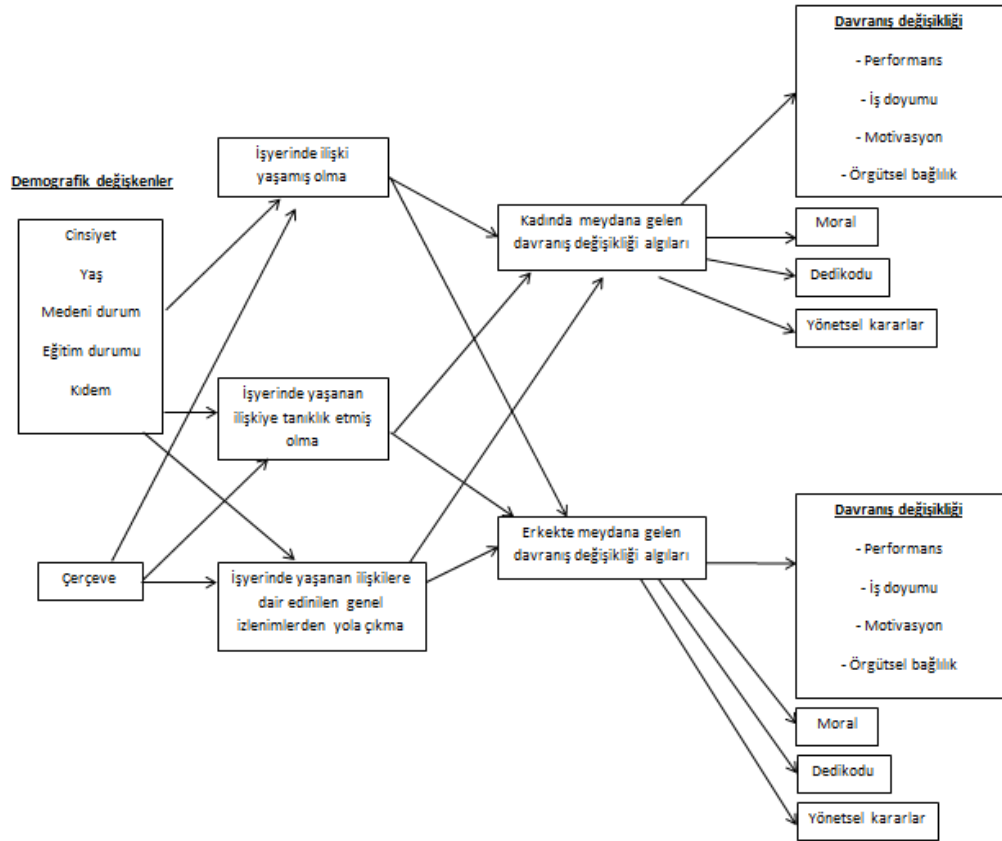
### ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ROMANTİK İLİŞKİLER: ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK ALGI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırma Modeli

Tez çalışması çerçevesinde, özellikle ABD’de yapılmış çok araştırma olmasına karşın ülkemizde henüz yeterince ilgi görmemiş olan işyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusu incelenmiştir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı literatüre bu alanda katkıda bulunmak, işyeri romantizminin yarattığı davranış değişikliği sonuçlarını görmek ve bu alanda çalışma yapmak isteyenlere yol gösterebilmektir.

Bu kapsamda, çalışmada, katılımcıların işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik algıları araştırılmıştır. Bu algı, hazırlanan anket ile kadın ve erkekteki davranış örneklerine yönelik olarak ayrı ayrı incelenmiştir.

Davranış dediğimizde kapsam alanının çok geniş olması nedeniyle kısıtlama yapmanın gerekli olduğu düşünülmüştür. Bu amaçla çalışmada kullanılan “Örgütsel Romantizm Modeli”nden yola çıkılarak işyerinde yaşanan romantik ilişkiler sonucunda kişilerin motivasyon, performans, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu temsil ettiği düşünülen davranışlarında meydana gelen değişiklikler irdelenmiştir. Bu bağlamda kişilerin bakış açısının olumlu mu olumsuz mu olacağı temel araştırma sorusu olmuştur. Çalışma kapsamında kullanılan araştırma modelini Şekil 4’te görmek mümkündür.



**Şekil 4 Araştırma Modeli**

Çalışma kapsamında kullanılan araştırma modeline bakıldığında öncelikle katılımcıların hangi demografik özelliklerinin çalışmaya dahil edildiği görülmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem özelliklerinin katılımcıların algıları üzerinde etkili olup olmadığı incelenmiştir. Ardından çerçeve olarak adlandırılan ve üç ayrı kategoride tanımlanmış olan *işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik algılar üzerinde etkili olabileceği düşünülen geçmiş deneyimler* olarak tanımlayabileceğimiz değişken göze çarpmaktadır. Demografik değişkenler ve çerçeve değişkeni birlikte kadın ve erkekte ortaya çıkacağı düşünülen davranış değişikliği algılarını şekillendirmektedir. Davranış değişikliği kapsamında *çalışanın işyerinde görev alanında olan işlerdeki başarı düzeyi* olan iş performansı, *işlerini yapmaya yönelik içsel güdüsü* yani motivasyonu, *işini benimseme derecesini* ifade eden örgütsel bağlılığı ve *yaptığı işten sağladığı tatmin* olan iş doyumuna yönelik değişiklikler irdelenmeye çalışılmıştır. Kadın ve erkekte meydana geleceği düşünülen bu davranış değişikliklerinin yanı sıra işyerinde yaşanan romantik ilişki sonucu yine çiftleri etkileyecek moral, dedikodu ve yönetsel kararların da çalışmaya dahil edildiği görülmektedir. *İşyeri atmosferi/iklimi* olarak tanımlanabilecek moral değişikliği, *işyerindekilerin birbirleri arkalarından konuşmaları* olan dedikodu, çalışma kapsamında *çiftlerin yaşadıkları ilişki sebebiyle unvanlarında, ücretlerinde, görev alanlarında oluşabilecek ve kişilerin hayatını etkileyebilecek değişikliklerin hepsi* olarak tanımlanan yönetsel kararlar çiftler kadar diğer çalışanları da etkilemektedir.

### 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma evreninin, verilerin internet ortamından sağlanması sebebiyle çok geniş olması, örneklemin evreni temsil yeteneğini düşürmektedir. Çalışmanın başında verilerin tek bir işyerinden mi yoksa farklı sektörden birden fazla işyerinden mi toplanacağı gündeme gelmiştir. Öncelikle tek bir işyerinden toplanacak verilerin sadece o örgüt iklimini ve bu iklimde yaşayıp oraya uyum sağlamış kişilerin görüşlerini yansıtacağı düşünüldüğünden bu seçenekten vazgeçilmiştir. Farklı sektörlerden işyerlerini karşılaştırmaya gelindiğinde ise hangi sektörün neye göre seçileceği konusu gündeme gelmiş ve belirli bir kriter belirlenememiştir. Sonuç olarak en kısa sürede ve en az maliyetle bilgi üretilmesine ihtiyaç duyulduğu için “kolayda örneklem yöntemi” kullanılmış ve farklı yaş ve meslekten, farklı şehirlerde yaşayan kişilerden bir örneklem oluşturulmuştur. Burada belirli bir grup kişiden oluşacak örneklemin de evreni tam temsil edemeyeceği düşünüldüğünden farklı yerlerde ikamet eden çeşitli yaş, meslek ve cinsiyetten oluşan bireyler üzerinde yapılacak uygulamanın gerçeğe en yakın sonuçları vereceği varsayımından yola çıkılmıştır. Ayrıca, örneklem seçilirken, konunun herkese hitap ettiğinin düşünülmesi nedeniyle cinsiyet, yaş veya eğitim kısıtlaması yapılmamıştır. Bunun yanı sıra, faktör analizinin güvenilirlik değeri örneklem büyüklüğüne göre oldukça değiştiği için örneklem büyüklüğünün oldukça yüksek seviyeye gelmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket hazırlık aşamasında Ömüriş (2007)'in anketi örnek alınmıştır. Bunun yanı sıra özellikle davranış



değişikliği kapsamında araştırılan motivasyon, iş doyumu, performans ve örgütsel bağlılığa yönelik literatür taramasından elde edilen örnek anketler de incelenmiştir. Bunların sonucunda üç bölümden oluşan anket çevrimiçi (online) olarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Çevrimiçi olarak çalışmayı tamamlayamayacak olan kişilere ise yazılı olarak uygulama yapılmıştır. Bunun nedeni, çalışmaya katılan herkesin bilgisayar kullanıcısı olmamasıdır. Bu durum, elde edilen sonuçların gerçeğe yakın olmasına olumlu katkı sağlamaktadır. Tek bir şekilde toplanacak verilerde yanlışlık ihtimali akla gelebilecekken farklı şekillerde katılım ile elde edilen sonuçlar gerçeğe yakınlaşmaktadır.

Bir kişinin anketi birden fazla defa yapmasını önlemek amacıyla “cookie ile koruma” ile veriler güvenilir hale getirilmeye çalışılmıştır. Cookie ile koruma ile ifade edilmek istenen bir bilgisayardan sadece bir kişinin soruları cevaplayabileceğidir. Ayrıca anketin eksik kalması ile veri kaybını önlemek amacıyla da sistemde “boş cevap kalmasın” seçeneği işaretlenerek anketi yanıtlayan kişilerin soruları tamamlamadan sistemden çıkması engellenmiştir. Anketi sonuna kadar yanıtlamayan katılımcıların verileri ise sistemden otomatik olarak elenmiştir. Çalışma için Pierce (1995) modeli ile Ömüriş (2007)’in tez çalışması kapsamında kullanmış olduğu anket ışığında hazırlanan anket Ek-A’da verilmiştir.

### **3.3. Araştırmanın Önkoşulları**

Çalışma kapsamındaki ankette kullanılan önyazıda, veri toplama ölçeğinde yöneltilen sorulara verilecek cevapların sadece istatistiksel amaçla kullanılacağı açıklanmış ve bu analizlerde herhangi bir şekilde ad / soyad bilgisi istenmediği ifade

edilerek katılımcıların kimlik bilgilerinin gizliliği sağlanmıştır. Bu nedenle, katılımcıların anket sorularını doğru biçimde algılayıp yorumladıkları ve içten yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Uygulanan ankette işyerinde ilişki yaşayan birincil kişilere ulaşılması zor olacağı ve birincil kişilere ulaşılması durumunda bile kişilerin yaşadıkları ilişkinin varlığını açık olarak ifade etmeyecekleri ya da kabullenmeyecekleri dikkate alınarak, soruları önceden işyerinde ilişki deneyimi olan, olmayan ve böyle bir ilişkiye tanıklık etmiş kişilerin ilişki yaşayan kadın/erkeği düşünerek yanıtlamaları istenmiş ve katılımcıların gözlem, deneyim ve düşüncelerine yer verilmiştir. Bu nedenle çalışma 229 kişinin gözlem, deneyim ve düşünceleri ile sınırlıdır.

Daha önceden de belirtildiği üzere işyerinde romantik ilişkilere yönelik Türkiye’de geniş çapta araştırma olmaması ve katılımcıların konuya hassasiyetle yaklaşıp anketi de bu şekilde cevaplamaları çalışmanın sınırlayıcı etkileridir.

### **3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem**

Tez çalışması kapsamında yürütülen araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formlarından yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde işyerinde yaşanan romantik ilişkilere hangi açıdan bakıldığına bakılmıştır. “Çerçeve” olarak adlandırılan bu değişkende Bu noktada katılımcıların “işyerinde romantik ilişkiyi deneyimlemiş olma”, “böyle bir deneyim yaşamamış olma/işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik genel izlenimden yola çıkma” ve “böyle bir ilişkiye tanıklık etmiş olma” olmak üzere üç seçeneği bulunmaktadır ve bu değişken kısaca “çerçeve” olarak ifade edilmektedir.

İkinci bölümde işyerinde romantik ilişki yaşayan kadın ve erkeğin davranış değişikliklerine yönelik sorgulama yapılmıştır.

Anketin son bölümünde ise kişilere ait demografik değişkenler sorgulanmış ve ilişkiye dışarıdan bakan gözlemcilerin algılarına yönelik olarak açık uçlu “İş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili başka fikirlerinizi paylaşmak ister misiniz?” sorusu sorulmuş; veriler ile birlikte yorumlanması hedeflenmiştir.

Demografik değişkenlere bakıldığında katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durumları ve eğitim durumlarının yanı sıra “kıdem”leri yani işyerinde ne kadar süredir çalışıyor oldukları sorgulanmıştır. Ölçeğin oluşturulmasında (Semerci, 2005), (Sun, 2002), (Gündoğan, 2009), Quinn (1977), Anderson ve Fisher (1991) ve Torun ve Ünal (2006)’ın yapmış olduğu çalışmalar dikkate alınmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde nominal ölçekli tek soru, ikinci bölümünde ordinal ölçekli 100 soru (kadın için 50, erkek için 50 soru), üçüncü bölümünde nominal ölçekli 6 soru, toplamda 107 ölçek sorusu sorulmuştur. Ordinal ölçekli sorularla oluşturulan bölümdeki sorulara katılımcılar 5’li likert tipi bir ölçek üzerinden yanıt vermişlerdir. Buna göre 1 rakamı “hiç katılmıyorum”, 2 rakamı “katılmıyorum”, 3 rakamı “ne katılıyorum, ne katılmıyorum”, 4 rakamı “katılıyorum” ve 5 rakamı “tamamen katılıyorum” ifadesini yansıtmaktadır.

Bağımsız değişkenlere bakıldığında bazılarının sürekli (yaş, kıdem gibi) bazılarının ise kategorik (cinsiyet, medeni durum, çerçeve gibi) olduğu görülmektedir. Kategorik değişkenler iki grup olduğunda herhangi bir sorun olmamaktadır. Ancak ikiden fazla alt gruba ayrılan kategorik değişkenlerle sürekli değişkenlerin birlikte analize dahil edilmesi uygun olmamaktadır. Böyle durumlarda yapay kodlama (dummy coding) denen yöntem kullanılmaktadır.

Bu yöntemde ikiden fazla alt gruba ayrılan kategorik değişken, 1 ve 0 şeklinde kodlanarak analize alınır. Örneğin; bizim çalışmamızdaki “medeni durum” değişkenini ele alalım. Evli, bekar ve boşanmış alt seçenekli bu değişken yapay kodlanmış ve evli-1 iken diğerleri 0; bekar-1 iken diğerleri 0 olarak tanımlanmıştır. Aynı şekilde boşanmış-1 iken diğerleri de 0 olmaktadır. Medeni durum gibi “çerçeve değişkeni de aynı yöntemle kodlanmıştır.

### **3.5. Araştırmanın Bulguları**

Çalışma kapsamında 229 kişiden veri toplanmıştır. Örneklem 141 kadın, 88 erkek katılımcıdan oluşmaktadır. 174 cevap “surveey.com” üzerinden geri kalan 55 tanesi ise elden toplanmıştır. Anketlere ilişkin veriler sayısal olarak kodlanıp, değişkenlere göre biraraya getirilmiş ve analizlerin yapılabilmesi için SPSS 11.0 (Statistical Program for Social Science) programına aktarılmıştır.

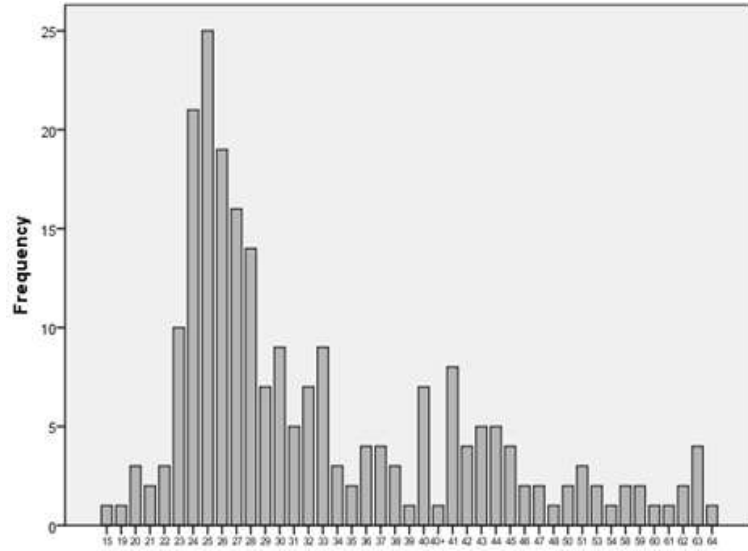
Kullanılan istatistiksel analizler; güvenirlik analizi, frekans dağılımları (betimsel istatistik), faktör analizi ve regresyondur.

Aşağıdaki kısımlarda ilk olarak katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumları ve örgütteki kıdemlerine ve daha sonrasında katılımcıların düşünceleri ve algılarına yön verdiği düşünülen romantik ilişki deneyimleme/tanık olma ve yaşamış olmamaya yani çerçeveye yönelik bulgulara yer verilmiştir. İşyerindeki romantik ilişkilere yönelik araştırmada çalışanların düşünceleri dikkate alınmıştır. Buradan hareketle, bulgularda öncelikli olarak işyeri romantizmi içindeki tarafların işyerinde ilişki yaşamaları sonrasında meydana gelen davranış değişikliklerine, bu değişikliklerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem gibi

değişkenlere bağlı olup olmadığına, yönetimin ilişki türüne göre aldıkları önlemlere, ankete katılanların bu tür bir işyeri ilişkisine ait düşüncelerine ait bulgular sunulmaktadır.

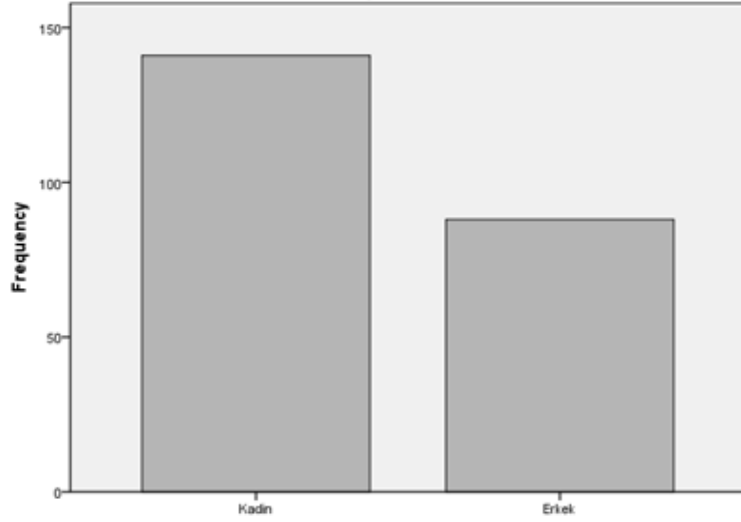
### 3.5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumları ve örgütteki kıdemlerine ilişkin demografik bulguların yüzdeleri ve frekans dağılımları aşağıda Şekil 4.1, 4.2., 4.3., 4.4. ve 4.5.'te yer almaktadır.



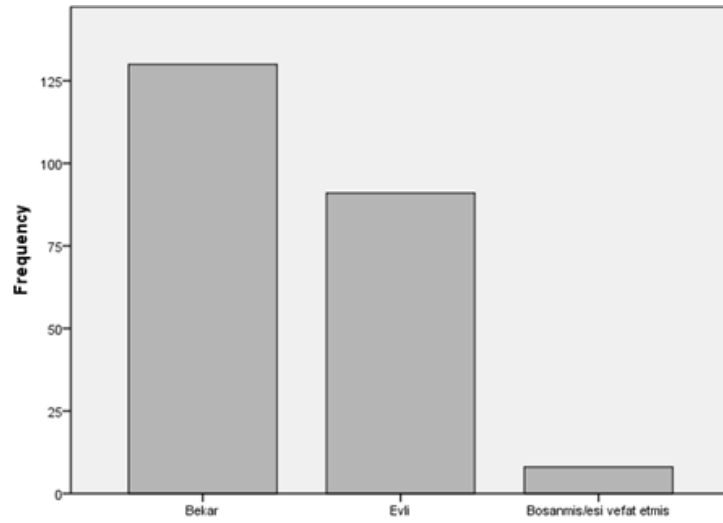
Şekil 5 Yaş Değişkenine İlişkin Dağılımlar

Örneklemin yaş dağılımına bakıldığında sağa çarpıktır. 23-28 yaş arası katılımcı sayısı diğerlerine göre daha fazladır. Ortalama yaş 32,80 dir.



**Şekil 6 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımlar**

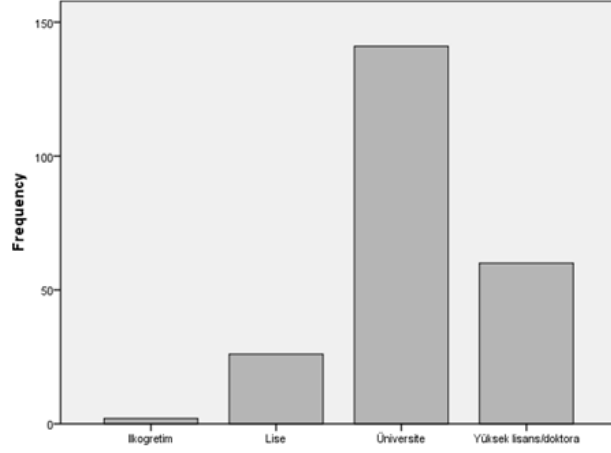
Kadın katılımcıların (%61,6) oranı erkeklere (%38,4) göre daha yüksektir.



**Şekil 7 Medeni Durum Değişkenine İlişkin Dağılımlar**

Medeni durumlarına göre katılımcılara bakıldığında ise en yüksek oranı bekar katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Burada evli ya da boşanmış olan

kişilerin hassas olan bu konuya daha temkinli yaklaştıkları düşünülebilir. Ayrıca evli katılımcıların da boşanmış olanlara göre fazla olması ilişkiler anlamında tecrübeler edinmiş katılımcıların fikirlerini açıklamaya çok istekli olmadıklarını düşündürmektedir.



**Şekil 8 Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Dağılımlar**

Üniversite mezunu katılımcı oranının diğerlerine göre yüksek olması çalışmanın yürütüldüğü çevre faktörüyle açıklanabilir. Yaş açısından elde edilen veriler ile beraber değerlendirildiğinde 23-28 yaş arası katılımcıların üniversite mezunu olmaları mantıklıdır. Ayrıca iş hayatına yeni başlangıç yaşları olarak düşünülebilecek bir dönem olması da bu kişilerin işyerinde aşk konusuna sıcak bakmalarına yol açmış olabilir.





ilgili olarak, yapılan görgül çalışmalardan yola çıkılarak kuramlar ileri sürülmekte, öne sürülen kuramlardan hareketle de o yapı ve alt yapıları örnekleyen maddeler yazılmakta ve çok değişkenli (faktör analitik) analizlerle kuramın doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmektedir (Erkuş, 2003).

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin 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 (Büyüköztürk, 2002, s.117). Faktör analizi maddelerin birbirleri ile korelasyonlarına dayanmaktadır. Özellikle farklı kültürler için geliştirilmiş bir ölçeğin ülkemiz kültürüne uyarlanması çalışmalarında mutlaka faktör analitik tekniklere başvurulması gerekmektedir (Savaşır, 1994).

Faktör analizi sonucunda oluşan faktörlerin sayısının bulunmasında çoğunlukla faktörlerin özdeğerlerinden yararlanılır. Özdeğer (eigenvalue), 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 anlamlı kabul edilir (Köklü, 2002:108). Özdeğerlerin yanı sıra "scree plot" grafikleri de anlamlı bilgiler sağlar. Bu grafikte keskin kırılma noktası o ölçeğin kaç faktör altında toplanacağını gösterir. Özdeğer ve scree plot grafiğinin yanı sıra bir maddenin hangi faktöre ait olduğunu belirlemek için maddelerin faktör yüklerine

bakılır. Faktör yükü pozitif ve .32'nin üstünde olan maddeler o faktör altında yer alıyor demektir (Tabachnick & Fidell, 1996). Buna göre EK-B ve EK-C'de ölçekleri oluşturan faktörlere ait öz değer, varyansı açıklama oranları ve faktör yük değerleri, Tablo 1'de ise özet faktör tablosu gösterilmektedir.

Kadının işyerinde yaşadığı romantik ilişki sonrası ortaya çıkan davranış değişiklikleri maddeleri üzerine yapılan faktör analizi sonuçlarına bakıldığında KMO Örneklem Yeterliliği ölçümü kadınlar ve erkekler için .92 bulunmuştur; test maddeleri faktör analizi yapmaya uygundur. Kadının işyerinde yaşadığı romantik ilişki sonrası ortaya çıkan davranış değişiklikleri maddeleri üzerine yapılan faktör analizi sonuçlarına bakıldığında öncelikli olarak maddelerin 8 faktörde toplandığı görülmektedir. Ancak yapılan analiz sonucunda elde edilen scree plot grafiğine bakıldığında kırılımın 5 faktörde olduğu ve diğer üç faktöre giren yalnızca bir-iki maddenin de diğer 5 madde içinde belli yükler taşıdığı görülmektedir. Bu nedenle sonuçların 5 faktör üzerinden açıklanması uygun görülmüştür. EK-B'deki tabloda da görüleceği gibi bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %56.999 dur.

Güvenilirlik, bir ölçme aracının hatalardan arınık olarak ölçme yapabilme yeteneğidir. Cronbach Alpha yöntemi, ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Güvenilirlikte iç tutarlılık yöntemi olarak gösterilen, katsayısı 0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı “Cronbach Alfa” katsayısı olarak adlandırılır (Kalaycı, 2005, s.405). Bir ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenilirliği artmaktadır. Çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini belirlemek üzere her faktör için ayrı ayrı ve anketin tümü için Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır.

Kadın davranış değişikliğine yönelik ‘olumlu olmayan davranışlar’, ‘olumlu davranışlar’, ‘kayırmacı davranışlar’, ‘iletişimi artırmaya yönelik davranışlar’ ve ‘diğer çalışanlardan tepki davranışları almak’ olarak belirlenen faktörlerin güvenilirlik düzeyleri sırasıyla .95, .94, .87, .79, .72’dir. Erkeğin davranış değişikliğine yönelik ‘olumlu davranışlar’, ‘olumlu olmayan davranışlar’, ‘kayırmacı davranışlar’, ‘diğer çalışanlardan tepki davranışları almak’ ve ‘iletişimi artırmaya yönelik davranışlar’ olarak belirlenen faktörlerin güvenilirlik düzeyleri sırasıyla .95, .95, 90, .77, .76’dır. Her iki cinsiyete ait faktörlere birden bakıldığında en düşük güvenilirlik düzeyinin kadın için .72, erkek için .76 olduğu görülmektedir. Güvenirlik düzeyinin düşük olması bu boyutlar altındaki madde sayısının az olmasından kaynaklanmış olabilir.

Anketin tümü için güvenilirlik testi yapılırken, ölçek maddelerinden “İşinde daha verimli olur” maddesinin değeri etkilediği görülmüştür. Bu madde varken yapılan analizde güvenilirlik değeri Cronbach's Alpha değeri. 923 çıkarken, bu madde çıkarıldığında ise değer .925 olmaktadır. Güvenilirlikte oluşan bu küçük fark göz ardı edilmiş ve yapılan analizlerde güvenilirlikte ufak düşüş yaratan bu madde hesaba katılmıştır.

Faktörlere ve toplam varyansı açıklama yüzdelerine daha yakından bakmak amacıyla aşağıda her bir faktörün altında yer alan maddeler ve onlara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Her bir faktörün toplam varyans içindeki açıklama oranına faktörlerin yanında yer verilmiştir.

**Faktör 1: İlişki öncesiyle karşılaştırıldığında olumlu olmayan davranışlar (%26,57)**

- Kuruluştaki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başlar.
- Takım çalışmasında yetersiz olmaya başlar.
- İş kalitesinde azalma olur.
- Yaptığı işlerin kalitesi daha düşüktür.
- Çalışanlar ile iletişimi bozulur.
- Mesai süresince daha az iş yapar.
- Çalışanlar arasında iş ile ilgili kararlar almada yavaşlama meydana gelir.
- Kuruluş içinde maddi hatalar yapmaya başlar.
- Diğer çalışanların dikkatini dağıtarak verimliliklerinin düşmesine sebep olur.
- İş yerine geç gelip erken çıkmaya başlar.
- Çalışanlar arasında moral düşüklüğüne neden olur.
- Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olur.
- İlişki yaşadığı kişiyle birlikte diğer çalışanlara karşı güç gösterisine girişir.
- Bu kuruluştaki istekten ziyade zorunluluktan çalışmaya başlar.
- Çalıştığı kuruluşun itibarını tehlikeye atar.
- Diğer çalışanların saygısını kaybeder.
- Erişilemez/ulaşılabilir biri haline gelir.
- Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlar.

İlk faktör olan olumlu olmayan davranışlara bakıldığında bu faktörün varyansın önemli bir kısmını açıkladığı görülmektedir. Ülkemizde işyerinde yaşanan

romantik ilişkilere bakış açısının olumlu olmaması bunu destekler niteliktedir. Öyle ki katılımcıların önemli bir kısmı anket sorularına verdikleri cevaplarda da işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin olumlu olmayan sonuçlar doğurduğunu düşündüklerini açık bir şekilde ortaya koymuşlardır.

## **Faktör 2: İlişki öncesiyle karşılaştırıldığında olumlu davranışlar (%20,46)**

- İşyerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur.
- Romantik ilişkisi kuruluş içi verimliliği artırır.
- Mesai saatleri içinde daha verimli işler çıkarır.
- İlişkisi sayesinde içinde çalıştığı birimde iş akışı hızlanır.
- Daha hatasız iş çıktıları ortaya koyar.
- Kişisel değerleri ile kuruluşun değerleri arasında daha fazla uyum ifade eder.
- Çalıştığı kuruluşun bir parçası olduğundan daha fazla gurur duyar.
- İş çıktılarının miktarı ve çalışma hızı bakımından daha başarılıdır.
- Pozisyonun gerektirdiği görevleri zamanında tamamlar.
- Romantik ilişkisi ile kuruluş içi gerilimi düşürür.
- Başladığı işi en iyi şekilde bitirmeyi amaçlar.
- İçinde yer aldığı kuruluşun başarılı olabilmesi için kendisinden beklenenin üstünde bir çaba sarf eder.
- İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterir.
- Romantik ilişkisi ile takım çalışmasını geliştirir.
- İşinde daha verimli olur.
- Kuruluş içi sorunları kendi sorunları gibi görür.

- İlişki öncesiyle kıyaslandığında iş hayatından daha fazla tatmin duyar.

İkinci faktör olan ve ilk faktörün tam tersi olarak olumlu davranışlara bakıldığında varyansın %20,47 gibi önemli bir kısmını açıkladığı görülmektedir. Beklenenin aksine olumsuz davranışların ortaya çıkacağını düşünenler kadar olumlu davranışlar sergileneceğini düşünen katılımcıların da olduğu görülmektedir. İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerin temel sonuçları olarak incelenen değişkenler motivasyon, iş doyumu, performans ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin açıklanması sırasında da değinilen işyerinde romantik ilişkilerin olumlu devam etmesinin kişilerin iş hayatına olumlu katkı yapacağı savı burada da savunulabilir. Anketi yanıtlayan katılımcıların kendi yaşadıkları ya da tanık oldukları ve belki de evlilikle sonuçlanan ilişkilerden etkilenmiş olabilecekleri da düşünülebilir.

### **Faktör 3: İlişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar (%4,43)**

- Romantik ilişki yaşadığı kişiye göz kulak olur.
- İlişki yaşadığı kişiyi diğer çalışanlardan ayrı tutar.
- İlişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar sergiler.
- İlişki yaşadığı kişinin hatalarını örter.
- İlişki yaşadığı kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı eder.
- İlişki yaşadığı kişiye işyerinde daha fazla güç sağlar.
- İlişki yaşadığı kişinin terfi etmesini sağlar.
- Kurulustan şuan ayrılırsa hayatındaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenir.

Kadının davranışlarına yönelik üçüncü faktör olan kayırmacı davranışlar faktöründe toplanan ölçek maddelerine bakıldığında aslında bunların daha çok üst-üst romantik ilişkisinde ortaya çıkabilecek davranışlar olduğu dikkati çekmektedir. Özellikle ilişki yaşayan taraflardan birisinin ve genelde üst ve erkek olan tarafın kadına güç sağlaması konusunun literatüre bakıldığında da oldukça geniş yer bulduğu görülmektedir (Devine ve Markiewicz,1990, s.335). Bu faktörde yer alan son madde olan “Kuruluştan şuan ayrılırsa hayatındaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenir” maddesine bakıldığında aslında tam da kayırmacı davranışı ifade etmediği düşünülebilir. Ancak yapılan faktör analizi sonucunda bu maddenin en yüksek yükü bu başlık altında aldığı görülmektedir. Bunun nedeninin bu ölçek maddesinin, katılımcıların ilişki yaşayan tarafın karşısındaki tarafından korunup kollanarak kayırıldığı ve bu nedenle de işten ayrılması durumundan olumsuz etkileneceği düşüncesiyle yanıtlanmış olabileceği yargısına varılmıştır.

#### **Faktör 4: İş arkadaşları ile iletişimi artırmaya yönelik davranışlar (%3,52)**

- İş arkadaşları tarafından sevilen bir kişi olmak için çaba harcar.
- Kuruluş içinde yaşadığı sorunları çalışma arkadaşları ile paylaşmaya yönelir.
- İş arkadaşları ile kuruluş dışında da görüşmeye ve sosyal aktivitelerde bulunmaya çalışır.
- İletişim kurulması daha kolay biri olur.

Dördüncü faktörümüz olan iş arkadaşları ile iletişimi artırmaya yönelik davranışlara bakıldığında burada sadece dört tane az sayıda maddenin toplam

varyansın neredeyse %4'lük kısmını açıklıyor olması dikkat çekmektedir. İşyerinde yaşanan romantik ilişkilere diğer çalışanların bakış açısı konusunun ne kadar önemli olduğu bir kez daha görülmektedir. İkinci bölümde de belirtildiği gibi çiftler dedikodu, olumsuz bakış açısı gibi ilişkilerini yıpratıcı durumlara karşı bir tedbir niteliğinde iş arkadaşları ile iletişimlerini artırmaya yönelik ekstra çabalar içerisine girebilirler.

### **Faktör 5: Diğer çalışanlardan olumsuz tepkiler (%3,1)**

- İş arkadaşları tarafından suçlanır.
- Yaşadığı ilişkiden dolayı üst yönetime şikayet edilir.
- İş yerinde birçok dedikoduya sebep olur.
- 

Kadın davranış değişikliğine yönelik yapılan faktör analizinde son faktörün bir önceki faktörün tam tersi olan iş arkadaşlarının olumlu olmayan tepki davranışları olduğu görülmektedir. Dördüncü faktör açıklanırken de belirtildiği gibi ilişki içerisindeki çiftleri etkileyen en önemli tepkiler, dedikodu gibi çalışma arkadaşlarının olumlu olmayan tepkileridir. Yapılan analiz sonucunda da bu faktör altında toplanan maddelerin uygunluğu dikkat çeker.

Erkeklerin işyerinde yaşadığı romantik ilişki sonrası ortaya çıkan davranış değişiklikleri maddeleri üzerine yapılan faktör analizi sonuçlarına bakıldığında öncelikli olarak maddelerin 8 faktörde toplandığı görülmektedir. Ancak yapılan analiz sonucunda elde edilen scree plot grafiğine bakıldığında kırılımın 5 faktörde olduğu ve diğer üç faktöre giren yalnızca bir-iki maddenin de diğer 5 madde içinde



belli yükler taşıdığı görülmektedir. Bu nedenle sonuçların 5 faktör üzerinden açıklanması uygun görülmüştür. EK-C'deki tabloda da görüldüğü üzere bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %61,288 dir. Bu değer hesaplanırken anlamlı katkı sağlamayan üç faktör çıkarılmıştır.

Faktörlere ve toplam varyansı açıklama yüzdelerine daha yakından bakmak amacıyla aşağıda her bir faktörün altında yer alan maddeler ve onlara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Her bir faktörün toplam varyans içindeki açıklama oranına faktörlerin yanında yer verilmiştir.

### **Faktör 1: İlişki öncesiyle karşılaştırıldığında olumlu davranışlar (%27,36)**

- İş çıktılarının miktarı ve çalışma hızı bakımından daha başarılıdır.
- Pozisyonun gerektirdiği görevleri zamanında tamamlar.
- Mesai saatleri içinde daha verimli işler çıkarır.
- Daha hatasız iş çıktıları ortaya koyar.
- Başladığı işi en iyi şekilde bitirmeyi amaçlar.
- Kişisel değerleri ile kuruluşun değerleri arasında daha fazla uyum ifade eder.
- İçinde yer aldığı kuruluşun başarılı olabilmesi için kendisinden beklenenin üstünde bir çaba sarf eder.
- İşinde daha verimli olur.
- Çalıştığı kuruluşun bir parçası olduğundan daha fazla gurur duyar.
- Kuruluş içi sorunları kendi sorunları gibi görür.
- Romantik ilişkisi kuruluş içi verimliliği artırır.

- İletişim kurulması daha kolay biri olur.
- İş yerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur.
- Romantik ilişkisi ile kuruluş içi gerilimi düşürür.
- İlişki öncesiyle kıyaslandığında iş hayatından daha fazla tatmin duyar.
- İlişkisi sayesinde içinde çalıştığı birimde iş akışı hızlanır.
- Romantik ilişkisi ile takım çalışmasını geliştirir.
- İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterir.

Erkeğin davranış değişikliklerine ilişkin en büyük açıklama oranına sahip olan olumlu davranışlar faktörü varyansın 27,35'ini açıklamaktadır. Genellikle işyerinde yaşanan romantik ilişkilerde kadının ilişkiye başlama güdüsü ve ilişkide olma amacı ile ilgili olumsuz değerlendirmeler yapılırken erkekler pek de olumsuz değerlendirilmemektedir (Anderson ve Fisher, 1991, s.172). Bununla tutarlı olarak katılımcıların erkeklerde ilişki sonrasında daha çok olumlu davranışlar görüleceği düşüncesi ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalar da kadınların erkeklere göre daha olumsuz değişimler gösterdiklerini ifade etmektedir (Mainiero, 1986, s.753).

**Faktör 2: İlişki öncesiyle karşılaştırıldığında olumlu olmayan davranışlar (%22,71)**

- İş kalitesinde azalma olur.
- Takım çalışmasında yetersiz olmaya başlar.
- Kuruluştaki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başlar.
- Mesai süresince daha az iş yapar.

- Çalışanlar arasında iş ile ilgili kararlar almada yavaşlama meydana gelir.
- İş yerine geç gelip erken çıkmaya başlar.
- Çalıştığı kuruluşun itibarını tehlikeye atar.
- Yaptığı işlerin kalitesi daha düşüktür.
- Diğer çalışanların saygısını kaybeder.
- Kuruluş içinde maddi hatalar yapmaya başlar.
- Çalışanlar ile iletişimi bozulur.
- Diğer çalışanların dikkatini dağıtarak verimliliklerinin düşmesine sebep olur.
- Bu kuruluştaki istekten ziyade zorunluluktan çalışmaya başlar.
- Çalışanlar arasında moral düşüklüğüne neden olur.
- Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olur.
- İlişki yaşadığı kişiyle birlikte diğer çalışanlara karşı güç gösterisine girişir.
- Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlar.
- Erişilemez/ulaşılabilir biri haline gelir.

İşyerinde romantik ilişki yaşayan erkeğin davranış değişikliğine ilişkin bir diğer faktör olumlu olmayan davranış değişiklikleridir. Kadın örneğinde de olduğu gibi katılımcıların olumlu davranış değişiklikleri ve olumlu olmayan davranış değişikliklerine ilişkin algıları kesin çizgilerle ayrılmaktadır ve kadın örneğinde olduğu gibi erkek örneğinde de varyansın yaklaşık yarısını bu iki faktör açıklamaktadır. Burada da olumsuz davranış değişikliklerinin toplam varyansın %22,70'lik kısmını açıklaması bunu desteklemektedir. Literatüre bakıldığında, en çok olumsuz tepkiyi kadının ego, erkeğin ise iş güdüsüyle yaşadığı düşünülen kadın üst düzey-erkek alt düzey ilişkisi almaktadır (Devine ve Markiewicz,1990, s.334).

Yapılmış olan çalışmalarla tutarlı olarak bu faktörde yer alan maddelerin daha çok iş güdüsüyle ve hiyerarşik ilişki yaşayan alt düzey erkek çalışanlar için uygun olacağı düşünülmektedir. Erkek egemen bir çalışma hayatının ve üst düzey pozisyondakilerin çoğunun erkek olduğu/olması gerektiği düşünülen bir kültürde kendisinden üst düzeydeki bir kadınla ilişki yaşayan erkeğe verilecek olumsuz davranış tepkileri kaçınılmaz olacaktır.

### **Faktör 3: İlişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar (%5,88)**

- İlişki yaşadığı kişiyi diğer çalışanlardan ayrı tutar.
- İlişki yaşadığı kişinin hatalarını örter.
- İlişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar sergiler.
- Romantik ilişki yaşadığı kişiye göz kulak olur.
- İlişki yaşadığı kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı eder.
- İlişki yaşadığı kişiye iş yerinde daha fazla güç sağlar.
- İlişki yaşadığı kişinin terfi etmesini sağlar.
- İş yerinde birçok dedikoduya sebep olur.

Kadının davranış değişikliğine yönelik yapılan faktör analizinde aynı başlıkta da belirtildiği gibi daha çok ast-üst romantik ilişkilerinde ve üst olan taraf erkek olduğunda erkeğin kadına güç sağlayacağı düşünülmektedir. Belirtilmesi gereken önemli bir nokta da diğer faktörlere göre bu faktörde yer alan maddelerin oldukça açık bir şekilde “kayıрма” davranışını belirtmesinin, yanıtlayıcıyı direkt olarak yönlendirerek hem kadın hem erkekte aynı faktörde hemen hemen aynı maddelerin bulunmasına sebep olduğudur.

#### **Faktör 4: Diğer çalışanlardan olumsuz tepkiler (%2,98)**

- Yaşadığı ilişkiden dolayı üst yönetime şikayet edilir.
- İş arkadaşları tarafından suçlanır.

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili olarak en büyük tepkinin çalışma arkadaşları tarafından gelmesi kaçınılmazdır. Özellikle kıskançlık, çekememezlik gibi olumsuz duygu durumlarıyla ast-üst ilişkisi ise terfi, ücret artışı vb tüm değişikliklerin yaşanan ilişkiye bağlanması, iş arkadaşlarının ilişki içindekilere olumsuz davranış tepkileri göstermesini kaçınılmaz kılmaktadır. Eşitlik teorisine göre, özellikle hiyerarşik romantizm (ast-üst/müdür-çalışan), çalışanlar arasında eşitsiz durumlar algılamaya sebep olacağından çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Foley & Powell, 1999).

#### **Faktör 5: İş arkadaşları ile iletişimi artırmaya yönelik davranışlar (%2,35)**

- Kuruluş içinde yaşadığı sorunları çalışma arkadaşları ile paylaşmaya yönelir.
- İş arkadaşları ile kuruluş dışında da görüşmeye ve sosyal aktivitelerde bulunmaya çalışır.
- İş arkadaşları tarafından sevilen bir kişi olmak için çaba harcar.

Kadının davranış değişikliği üzerine yapılan faktör analizinde de belirtildiği gibi işyerinde romantik ilişki yaşayanların özellikle diğer çalışma arkadaşlarından gelebilecek tepkisel davranışlara tedbir niteliğinde onlarla iletişimlerini artırma

abalarına girmeleri olasıdır. Kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de bu tür davranışların görüleceği ve bu davranışların yer aldığı faktörün de toplam varyansın yaklaşık %3'n açıkladığı söylenbilir.

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler sonucu ortaya çıkan davranış değişikliklerine yönelik algının araştırıldığı çalışmada veriyi oluşturmak amacıyla geliştirilen ölçek sorularına ilişkin yapılmış faktör analizi sonuçlarına ilişkin zet tablo aşağıda yer almaktadır. Görülmüştür ki hem kadın hem erkekte maddeler 5 faktör altında toplanmakta ve cinsiyete bağlı olarak soruların hangi kategoride olduğu algısında bir değişme olmazken, cinsiyete bağlı olarak faktörlerin açıklayıcılık oranları ile bunlara verilen cevaplar yani kadın ve erkeğin işyerinde romantik ilişki yaşaması sonucunda ona atfedilen davranış değişiklikleri farklılaşmaktadır.

**Tablo 1 zet Faktör Tablosu**

<i><b>Kadın</b></i>	<i><b>Erkek</b></i>
1.Olumlu olmayan davranışlar	1.Olumlu davranışlar
2.Olumlu davranışlar	2.Olumlu olmayan davranışlar
3.Kayırmacı davranışlar	3.Kayırmacı davranışlar
4.İletişimi artırmaya yönelik davranışlar	4.Diğer çalışanlardan olumsuz tepkiler
5.Diğer alışanlardanolumsuz tepkiler	5.İletişimi artırmaya yönelik davranışlar

### 3.5.3. Regresyon Analizi

Çalışma kapsamında kadın ve erkeklerde işyerinde romantik ilişki sonucu görülen davranış değişiklikleri üzerinde birden fazla değişkenin etkisinin var olup olmadığı merak konusu olduğundan “Çok Değişkenli Regresyon Analizi” yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle kadının davranış değişikliği üzerinde yaş, cinsiyet, medeni durum, işyeri kıdemi, eğitim durumu ve işyerinde romantik ilişkilere yönelik bakış açısının etkili olup olmadığı incelenmiştir. Bu analiz yapılırken bağımlı değişken olarak geçerlik çalışması kapsamında yapılan faktör analizi sonuçlarından elde edilen faktörler kullanılmıştır. Her bir faktör tek bir bağımsız değişken gibi değerlendirilmiştir. Aynı analiz erkeğin davranış değişikliği faktörleri üzerine de uygulanmıştır.

Demografik değişkenlerin dağılımına bakıldığında bazılarının normal dağılıma uygun olmadığı özellikle yaş ve kıdem değişkenlerinin sağa çarpık oldukları görülmektedir. Buradan yola çıkılarak öncelikli olarak “Normallik Testi” yapılmıştır. Bu analiz katılımcıların yanıtlarının da dağılımı görülebilir diye sadece normal dağılım göstermeyen bağımsız değişkenlere değil tüm faktörlere uygulanmıştır. Kadın ve erkeğin davranış değişikliği faktörlerine ait sonuçlar aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 2 Kadın Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Normallik Testi****Sonuçları**

Normallik Testi						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık
Olumlu Olmayan Davranış	.059	228	.056	.979	228	.002
Olumlu Davranış	.069	228	.010	.989	228	.080
Kayırmacı Davranış	.086	228	.000	.977	228	.001
İletişimi Artırmaya Yönelik Davranışlar	.037	228	.200	.994	228	.541
Diğer Çalışanlardan Tepki Davranışları Almak	.034	228	.200	.995	228	.602

Normallik Testi sonuçları diğer istatistiksel analizlerdeki anlamlı olma koşulunun  $p < .05$  aksine  $p > .05$  koşulu ile anlamlı kabul edilmektedir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında ilk üç faktörün normalleştirilmesi gerektiği görülmektedir.

**Tablo 3 Erkek Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Normallik Testi****Sonuçları**

Normallik Testi						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık
Olumlu Davranış	.058	229	.062	.986	229	.024
Olumlu Olmayan Davranış	.077	229	.002	.976	229	.001
Kayırmacı Davranış	.077	229	.002	.978	229	.001
Diğer Çalışanlardan Tepki Davranışları Almak	.035	229	.200	.997	229	.941
İletişimi Artırmaya Yönelik Davranışlar	.094	229	.000	.988	229	.045



Erkek davranış değişikliği faktörlerinde kadın davranış değişikliği faktörlerinden farklı olarak ilk üç faktörün yanı sıra beşinci faktörde de normalleştirme gereği olduğu dikkati çekmektedir.

**Tablo 4 Bağımsız Değişkenlere Yönelik Normallik Testi Sonuçları**

Normallik Testi						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık
Yaş	.164	200	.000	.885	200	.000
Eğitim durumu	.309	200	.000	.783	200	.000
Kıdem	.229	200	.000	.735	200	.000

Bağımsız değişkenlerden sağa çarpık dağılım gösteren yaş ve kıdem değişkenlerinin yanı sıra onlara benzer şekilde normal dağılım göstermeyip yoğun olarak bir bölümde toplanmış olan eğitim durumu değişkenine yönelik normallik testi sonuçlarını da yukarıda görmek mümkündür. Tablo 5 incelendiğinde her üç değişkenin de düzeltmeye ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Çarpık veri setleri için Box-Cox metodu (Box & Cox, 1964) bu verileri normalleştirmek yani dağılımı normale yaklaştırmak amacıyla kullanılabilir en basit ve ideal yöntemdir (Osborne, 2010). Analizlerin anlamlı çıkmasını olumsuz yönde etkileyen çarpık dağılımlar için “λ” değerleri hesaplanarak döndürme yöntemi kullanılmıştır (Wessa, 2013).

Yukarıda Tablo 3 ve Tablo 4’te normallik testi sonucunda anlamlı çıkmayan kadın davranış değişikliği faktörlerinde “olumlu olmayan, olumlu ve kayırmacı

davranış” ile erkek davranış değişikliği faktörlerindeki “olumlu, olumlu olmayan, kayırmacı ve iletişimi artırmaya yönelik davranış”ları için Box-Cox metodu ile normalleştirme yapılmış ve faktörler bu haliyle regresyon analizine alınmışlardır.

Üç gruptan oluşan bağımsız değişkenlerin yapay kodlanmasının ardından yapılan regresyon analizinde öncelikle ilk iki grup analize alındığından sonra üçüncü grup ile analiz yapılmıştır. Çalışmamız üzerinden gidersek regresyon analizi öncelikle, evli-bekar ve işyerinde romantik ilişki yaşama-böyle bir ilişkiye tanıklık etme ve diğer bağımsız değişkenler ile faktörler arasında yapılmıştır. Ardından boşanmış ve düşüncelerime göre değişkenleri ve yine diğer bağımsız değişkenlerle faktörler arasında yeni bir regresyon sonucu elde edilmiştir. Böyle bir değerlendirme yapılmadığı takdirde iki değişken arasında yapılacak çıkarımlar üçüncü değişken dahil edilmediği için eksik kalacaktır. Aşağıda öncelikle yapay kodlanan değişkenlerin ilk ikisinin analize dahil edildiği sonrasında ise üçüncü değişkenle yapılan analizlere yer verilecektir.

Aşağıda yapılan regresyon analizine ait sonuçlar yer almaktadır. Öncelikle yapay olarak kodlanmış olduğu önceden belirtilen çerçeve ve medeni durum değişkenlerinden öncelikli olarak çerçeve d1 yani “işyerinde yaşanan romantik ilişkiye göre” ve d2 yani “tanıklık ettiğim romantik ilişkiye göre” ve medeni durum için de “evli-bekar” değişkenleriyle yapılan analizlere yer verilecektir. Ardından çerçeve d3 olarak tanımlanan “düşüncelerime göre” ve “boşanmış” medeni durum değişkenleri ile yapılan analizler görülecektir. Bu analizlerde dikkati çekecek diğer bir durum “serbestlik dereceleri” olacaktır. Katılımcı sayımız 229 olmasına rağmen kağıt-kalemli versiyonda bazı sorulara yanıt verilmemesinden kaynaklı olarak 189-190 gibi değerlerle karşılaşılacaktır.

**Tablo 5 Kadının Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon Sonuçları<sup>1</sup>**

Model Özeti						
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Olumlu Olmayan Davranış	.443	.197	.163	.61027	189	.000
Olumlu Davranış	.271	.073	.034	.93737	189	.068
Kayırmacı Davranış	.329	.108	.071	1.27191	189	.005
İletişimi Artırmaya Yönelik Davranışlar	.211	.044	.004	.984564	189	.367
Diğer Çalışanlardan Tepki Davranışları Almak	.078	.006	-.036	1.021809	189	.997
a.Belirleyiciler: Yaş, cinsiyet, kıdem, çerçeve (d1-d2), eğitim, medeni durum(evli-bekar)						

Model özeti tablosundaki R Kare örneklemedeki varyansın değişim oranını verirken, Düzeltilmiş R Kare ise model örneklem yerine evrenden üretilseydi bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken/değişkenler tarafından hangi oranda açıklanabileceğini göz önünde bulundurularak hesaplanır. Bu nedenle Düzeltilmiş R Kare değerleri modelin gerçeğe uygunluğu konusunda da fikir verdiğinden hep bu değer üzerinden gidilecektir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında kadının olumlu olmayan davranış değişikliği ve kayırmacı davranış değişikliğinin sırasıyla %16 ve %7 oranlarında çalışmadaki bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir. Diğer değişkenlerin ise bağımsız değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Kadının olumlu olmayan davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(8,189)=5,784$ ;  $p < .05$ .

Kadının olumlu olmayan davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 6 Kadının Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları<sup>1</sup>**

Katsayılar						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	7.955	9.394		.847	.398
	çerçeve_d1	-.244	.131	-.130	-1.858	.065
	çerçeve_d2	.243	.107	.153	2.276	.024
	Yaş	-7.478	10.353	-.077	-.722	.471
	Eğitim durumu	-.041	.057	-.050	-.716	.475
	Kıdem	.110	.058	.177	1.909	.058
	Bekar	-.206	.262	-.155	-.786	.433
	Evli	.151	.252	.113	.599	.550
	Cinsiyet	.244	.091	.180	2.672	.008

Yukarıdaki tabloya bakıldığında çerçeve d2, kıdem ve cinsiyetin kadında olumlu olmayan davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir. Herhangi bir romantik ilişkiye tanıklık etmiş olmanın kadında olumlu olmayan davranış değişikliğine bakış açıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bu durumun ortaya çıkmasında ilişkiye birebir tanık olan kişilerin bu tip davranışları yakından gözlemleyebilmesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Kıdem açısından bakıldığında ise; katılımcıların daha çok iş hayatında yeni olarak sayılabilecek kişilerden oluşup sorulara gerçeğe dayalı, gizlemeden yanıt vermiş olmalarının kıdem ile olumlu olmayan davranış değişikliği arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklayabileceği varsayılmaktadır. Cinsiyet açısından bakıldığında kadın ve erkeğin kadında olumlu olmayan davranış değişikliğine farklı yanıtlar vereceği, kadınların hemcinslerine olumsuz bakmamış olabileceklerinden dolayı anlamlı sonucun elde edilmiş olduğu düşünülmektedir.

Kadının kayırmacı davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(8,189)=2,868$ ;  $p < .05$ . Kadının kayırmacı davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 7 Kadının Kayırmacı Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları<sup>1</sup>**

Katsayılar						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	12.643	19.579		.646	.519
	çerçeve_d1	-.458	.274	-.123	-1.675	.096
	çerçeve_d2	.350	.223	.111	1.570	.118
	Yaş	-11.196	21.576	-.059	-.519	.604
	Eğitim durumu	.125	.119	.076	1.047	.296
	Kıdem	-.224	.120	-.182	-1.865	.064
	Bekar	-.663	.547	-.252	-1.213	.227
	Evli	-.710	.525	-.268	-1.353	.178
	Cinsiyet	.424	.190	.158	2.233	.027

Yukarıdaki tabloya bakıldığında sadece cinsiyetin kadındaki kayırmacı davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir. Kadınların daha çok duygusal erkeklerin ise mantıklı bakış açıları kadın ve erkeğin kayırmacı davranış değişikliğine bakışları arasındaki farklılığı dolayısıyla cinsiyet ile kayırmacı davranış değişikliği arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklamaktadır. Kadınların kayırmacı olarak görmediği davranışlar erkekler tarafından kayırmacı algılanabilmekte ya da tem tersi durum söz konusu olabilmektedir.

**Tablo 8 Erkeğin Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon Sonuçları<sup>1</sup>**

Model Özeti						
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Olumlu Olmayan Davranış	.439	.192	.158	.50137	190	.000
Olumlu Davranış	.310	.096	.058	1.02942	190	.012
Kayırmacı Davranış	.219	.048	.008	.88101	190	.301
İletişimi Artırmaya Yönelik Davranışlar	.218	.048	.013	.87897	191	.224
Diğer Çalışanlardan Tepki Davranışları Almak	.188	.035	-.005	1.01133	190	.543
a.Belirleyiciler: Yaş, cinsiyet, kıdem, çerçeve (d1-d2), eğitim, medeni durum(evli-bekar)						

Erkeğin davranış değişikliğine yönelik yapılan analizlerin görüldüğü yukarıdaki tabloya bakıldığında erkeğin olumlu olmayan ve olumlu davranış değişikliğinin sırasıyla %16 ve %6 oranlarında çalışmadaki bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir.

Diğer değişkenlerin ise bağımsız değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Erkeğin olumlu olmayan davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(8,190)=5,658$ ;  $p < .05$ .

Erkeğin olumlu olmayan davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 9 Erkeğin Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları<sup>1</sup>**

<b>Katsayılar</b>						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	9.458	7.717		1.226	.222
	çerçeve_d1	-.276	.108	-.178	-2.557	.011
	çerçeve_d2	.273	.088	.209	3.107	.002
	Yaş	-9.407	8.504	-.118	-1.106	.270
	Eğitim durumu	.001	.047	.001	.020	.984
	Kıdem	.097	.047	.190	2.056	.041
	Bekar	.049	.215	.045	.229	.819
	Evli	.287	.207	.262	1.388	.167
	Cinsiyet	.111	.075	.100	1.487	.139

Yukarıdaki tabloya bakıldığında çerçeve d1, çerçeve d2 ve kıdemde erkekte olumlu olmayan davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir.

Herhangi bir romantik ilişki yaşamış ve tanıklık etmiş olmanın erkekte olumlu olmayan davranış değişikliğine bakış açıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında ilişkiyi yaşayan ve ilişkiye birebir tanık olan kişilerin bu tip davranışları yakından gözlemleyebilmesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Kıdem açısından bakıldığında ise; katılımcıların daha çok iş hayatında yeni olarak sayılabilecek kişilerden oluşup sorulara gerçeğe dayalı, gizlemeden yanıt vermiş olmalarının kıdem ile olumlu olmayan davranış değişikliği arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklayabileceği varsayılmaktadır.

Erkeğin olumlu davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(8,190)=2,527$ ;  $p < .05$ . Erkeğin olumlu davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 10 Erkeğin Olumlu Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları**

Katsayılar						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	19.361	15.844		1.222	.223
	çerçeve_d1	.623	.221	.208	2.817	.005
	çerçeve_d2	-.308	.180	-.122	-1.710	.089
	Yaş	-18.063	17.461	-.117	-1.034	.302
	Eğitim durumu	-.054	.096	-.041	-.562	.575
	Kıdem	.054	.097	.054	.552	.582
	Bekar	-.806	.442	-.381	-1.823	.070
	Evli	-.810	.425	-.381	-1.909	.058
	Cinsiyet	-.011	.154	-.005	-.074	.941



Yukarıdaki tabloya bakıldığında sadece çerçeve d1'in erkekteki olumlu davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir. Herhangi bir romantik ilişki yaşamış olma ile erkekteki olumlu davranış değişikliğine bakış açısı arasında anlamlı ilişki olduğu söylenebilir. Romantik ilişki yaşamış ve sonucunda olumlu geribildirimler almış kişilerin verdikleri yanıtlar buna sebep olmuş olabileceği gibi katılımcılardan romantik ilişki yaşamış olanların olumlu davranış değişiklikleri gözlemleyenler olmuş olabileceği de düşünülebilir.

Yapay olarak kodlanmış değişkenlerin geri kalanlarıyla (çerçeve d3 ve boşanmış) yapılan regresyon sonuçlarına ait tabloları aşağıda görmek mümkündür.

**Tablo 11 Kadının Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon Sonuçları<sup>2</sup>**

Model Özeti						
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Olumlu Olmayan Davranış	.319	.102	.073	.64195	191	.002
Olumlu Davranış	.145	.021	-.010	.95830	191	.661
Kayırmacı Davranış	.276	.076	.047	1.28797	191	.018
İletişimi Artırmaya Yönelik Davranışlar	.209	.044	.014	.9796732	191	.194
Diğer Çalışanlardan Tepki Davranışları Almak	.073	.005	-.026	1.016872	191	.985
a.Belirleyiciler: Yaş, cinsiyet, kıdem, çerçeve (d3), eğitim, medeni durum(boşanmış)						

Yukarıdaki tabloya bakıldığında kadının olumlu olmayan davranış değişikliği ve kayırmacı davranış değişikliğinin sırasıyla %7 ve %5 oranlarında çalışmadaki bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir.

Diğer değişkenlerin ise bağımsız değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Kadının olumlu olmayan davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(6,191)=3,604$ ;  $p < .05$ . Kadının olumlu olmayan davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 12 Kadının Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları<sup>2</sup>**

Katsayılar						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	-4.914	8.373		-.587	.558
	Cinsiyet	.232	.096	.171	2.426	.016
	Yaş	6.603	9.268	.068	.712	.477
	Kıdem	.148	.060	.238	2.466	.015
	Eğitim durumu	-.038	.060	-.046	-.640	.523
	çerçeve_d3	-.022	.096	-.016	-.233	.816
	Boşanmış	-.035	.262	-.010	-.135	.892

Yukarıdaki tabloya bakıldığında kıdem ve cinsiyetin kadında olumlu olmayan davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir. Kıdem açısından bakıldığında; katılımcıların daha çok iş hayatında yeni olarak sayılabilecek kişilerden oluşup sorulara gerçeğe dayalı, gizlemeden yanıt vermiş olmalarının kıdem ile olumlu olmayan davranış değişikliği arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklayabileceği varsayılmaktadır. Cinsiyet açısından bakıldığında kadın ve erkeğin kadında olumlu olmayan davranış değişikliğine farklı yanıtlar vereceği, kadınların hemcinslerine olumsuz bakmamış olabileceklerinden dolayı anlamlı sonucun elde edilmiş olduğu düşünülmektedir. Yapay kodlama yapmış olmanın burada önemi görülmektedir. kategorik olan çerçeve değişkeni üç grupta analize alınmış olsaydı hem anlamlı ilişki çıkma olasılığı düşük olacağı gibi anlamlı bir ilişki çıkması durumunda ise hangi grubun hangi gruptan farklı olduğu sorusu yanıtızsız kalacaktı. Oysa yapay kodlama ile yukarıda kadının olumlu olmayan davranış değişikliğine yönelik yapılmış ilk analizde “yaşanmış olan ilişkiye tanıklık etmiş olma” değişkeninin olumlu olmayan davranışı kadında anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucu elde edilmişti. Çerçeve değişkenine yönelik genel olarak bakıldığında ilişkiye tanıklık etmiş olmanın kadında olumlu olmayan davranış değişikliğine bakış açıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılabilir.

Kadının kayırmacı davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(6,191)=2,616; p < .05$ . Kadının kayırmacı davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 13 Kadının Kayırmacı Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları<sup>2</sup>**

<b>Katsayılar</b>						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	16.067	16.799		.956	.340
	Cinsiyet	.388	.192	.145	2.024	.044
	Yaş	-15.622	18.594	-.082	-.840	.402
	Kıdem	-.191	.121	-.155	-1.586	.114
	Eğitim durumu	.114	.121	.069	.943	.347
	çerçeve_d3	-.047	.192	-.017	-.245	.806
	Boşanmış	.697	.525	.098	1.328	.186

Yukarıdaki tabloya bakıldığında sadece cinsiyetin kadındaki kayırmacı davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görülmektedir. Aynı değişkenlere yönelik ilk analizdeki ile benzer sonuçlar elde edilmiş olması burada da kadınların daha çok duygusal erkeklerin ise mantıklı bakış açıları kadın ve erkeğin kayırmacı davranış değişikliğine bakışları arasındaki farklılığı dolayısıyla cinsiyet ile kayırmacı davranış değişikliği arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklamaktadır. Kadınların kayırmacı olarak görmediği davranışlar erkekler tarafından kayırmacı algılanabilmekte ya da tem tersi durum söz konusu olabilmektedir.

**Tablo 14 Erkeğin Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Regresyon Sonuçları<sup>2</sup>**

Model Özeti						
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Standart Hata	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Olumlu Olmayan Davranış	.260	.067	.038	.53594	192	.035
Olumlu Davranış	.170	.029	-.001	1.06141	192	.457
Kayırmacı Davranış	.209	.044	.014	.87835	192	.191
İletişimi Artırmaya Yönelik Davranışlar	.209	.044	.014	.87835	192	.191
Diğer Çalışanlardan Tepki Davranışları Almak	.168	.028	-.002	1.009792	192	.477
a.Belirleyiciler: Yaş, cinsiyet, kıdem, çerçeve (d3), eğitim, medeni durum(boşanmış)						

Erkeğin davranış değişikliğine yönelik yapılan analizlerin görüldüğü yukarıdaki tabloya bakıldığında erkeğin sadece olumlu olmayan davranış değişikliğinin %4 oranında çalışmadaki bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir. Diğer değişkenlerin ise bağımsız değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Erkeğin olumlu olmayan davranış değişikliği ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin  $p < .05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.  $F(6,192)=2,315$ ;  $p < .05$ . Erkeğin olumlu olmayan davranış değişikliğine yönelik regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini veren katsayı tablosu ise aşağıdaki şekildedir.

**Tablo 15 Erkeğin Olumlu Olmayan Davranış Değişikliği Faktörlerine Yönelik Katsayı Sonuçları<sup>2</sup>**

Katsayılar						
Model		Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	$\beta$		
1	Sabit	1.613	6.981		.231	.817
	Cinsiyet	.095	.080	.085	1.194	.234
	Yaş	-.583	7.726	-.007	-.075	.940
	Kıdem	.131	.050	.257	2.622	.009
	Eğitim durumu	-.002	.050	-.002	-.033	.973
	çerçeve_d3	-.041	.080	-.037	-.519	.604
	Boşanmış	-.210	.218	-.071	-.960	.338

Yukarıdaki tabloya bakıldığında sadece kıdemın erkekte olumlu olmayan davranış değişikliğini anlamlı şekilde açıkladığı görölmektedir. Kıdem açısından bakıldığında; katılımcıların daha çok iş hayatında yeni olarak sayılabilecek kişilerden oluşup sorulara gerçeğe dayalı, gizlemeden yanıt vermiş olmalarının kıdem ile olumlu olmayan davranış değişikliği arasındaki anlamlı ilişkiyi açıklayabileceği varsayılmaktadır. Burada yine yapay kodlama ile yapılan analizin doğrulanmış olduğunu söylemek uygun olacaktır. Çerçeve bağımsız değişkeninin ilk iki alt gurubuyla yapılan analizde anlamlı sonuçlar elde edilmişken burada çerçeve d3 değişkeni ile erkeğin olumlu olamyın davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Belki de bu değişkenler üçü birlikte analize dahil edilseydi anlamlı olmayan değişken diğerlerini de olumsuz yönde etkileyip anlamlılıklarını düşürecekti. Böyle bir olası etkiden kaçınılarak anlamlı sonuçların elde edildiği söylenebilir.

### 3.5.3. Açık Uçlu Sorulara Yönelik Bulgular

Çalışma kapsamında hazırlanmış olan anket formunda, demografik özelliklerle ilgili soruların ardından gözlemcilerin işyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili fikirlerini öğrenmek için açık uçlu bir soruya yer verilmiştir. Böylece hem ankette karşılına çıkmamış olan sorular dışında kişilerin fikirlerinin elde edilmesi hem de ankete yönelik genel yorumların öğrenilmesi amaçlanmıştır. Soru, “işyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili başka fikirlerinizi paylaşmak ister misiniz? Lütfen belirtiniz.” olarak ifade edilmiştir. Anket 174 kişiye web üzerinden, 55 kişiye elden uygulanmıştır. Web üzerinden herkes açık uçlu bu soruyu yanıtlamıştır; çünkü soruların tümünü yanıtlamadan anketi bitirmek mümkün olmamıştır. Elden verilen anketlerde ise 10 kişi açık uçlu soruya yanıt vermemiştir. Aşağıda işyerinde yaşanan romantik ilişkilere karşı yanıtlayıcıların kendi deneyimlerinden ya da yaşamışlıklarından kaynaklanan görüşleri yer almaktadır.

Anket sorularının araştırmacı tarafından tek tek okunarak incelenmesi sonucunda anketin açık uçlu sorularını cevaplayan gözlemcilerin en fazla ifade ettiği noktalara bakıldığında;

- Bu tür ilişkilerin işin kalitesini etkilemediğini,
- Yöneticinin en önemli faktör olduğunu, kişinin özel hayat-ış hayatı dengesini kurmasını sağlayanın yönetici olduğunu,
- İlişki yaşayan kişilerden birisinin işten ayrılması gerektiğini bunun da performansı diğerine göre düşük olanın olduğunu,
- Kurumsal olmayan şirketlerde özellikle kadının alt erkeğin üst statüde çalıştığı yerlerde sorunların ortaya çıktığını,

- Üst kademe erkek-alt kademe kadın ilişkisinde erkeğin kadına göre daha anlayışla karşılanacağı ve daha az kınanacağını,
- Kadının sosyal olarak üst statüde yer alma isteğinin duygusal bağ kuracağı erkeği genelde kendisinden üst statüden seçeceğini ve onun gücünden yararlanmak isteyeceğini,
- İşyerinde mutlu bir ilişki yaşayan kişilerin yaptığı işlerde daha başarılı ve ruh sağlıklarının da daha iyi olacağını,
- İşyerinde ilişki yaşayan kişilerin dedikodu dışında olumsuz bir durumla karşılaşmayacağı; hatta işlerini daha istekli yapacaklarını,
- İlişki yaşayan taraflardan birisinin ilişkiye zorlanması durumunda problemler ortaya çıkacağını,
- İşyerinde yaşanan çoğu romantik ilişkinin evlilikle sonuçlandığını,
- İlişki yaşayan kişilerin konsantrasyon bozukluğu yaşayacağını,
- İşyerinde romantik ilişki yaşayan kişilerin aynı departmanda olmadıkları ve ast-üst ilişkisi yaşamadıkları sürece sıkıntı yaşanmayacağını,
- İşyerinde romantik ilişki yaşayan kişilere verilen tepkilerin çalışılan kuruma, eğitim seviyelerine göre değişeceğini,
- İlişkinin olumsuz sonuçlanması durumunda ilişkiyi yaşayan kişiler kadar diğer çalışanların da olumsuz etkileneceğini,
- İlişki içerisindeki tarafların ne kadar objektif olmaya çalışsalar da bir tarafın diğerine iltimas göstereceğini,
- İşyerinde romantik ilişki yaşayan kişinin işyerinde partnerinin onu görüp eleştirmesine sebep olabileceğinden hata yapmaktan korkacağını

ifade etmektedirler.



Katılımcılar tarafından dile getirilen yukarıdaki yorumların yanı sıra sözel olarak da ifade etmiş oldukları birkaç noktayı vurgulamanın gerekli olacağı düşünülmektedir. Katılımcıların büyük kısmından anketin uzunluğu ile ilgili eleştiriler alınmıştır. Anketin daha kısa olmasının daha rahat yanıtlanacağını düşünmekte oldukları görülmektedir. Buna yönelik olarak katılımcılara davranış değişikliğine yönelik algının incelenmeye çalışılması sebebiyle elden geldiğince incelenen davranışa yönelik tüm örneklerin verilmeye çalışıldığından anketin bu kadar detaylı olduğu açıklanmıştır. Bunun yanı sıra anketin “ilişki sonrası durum” ile ilgili de sorular içermesinin gerçeğe daha yakın sonuçlar vereceği ve kişilerin durumu başından sonuna zihinlerinde daha iyi canlandırarak soruları yanıtlayabilecekleri diğer bir öneri olmuştur. İlişkinin nasıl sonuçlandığı, ilişki sonrası bireylerin aynı ortamda çalışmaya devam edip etmedikleri gibi soruların gerekli olduğunu düşünmektedirler. Aslında bu önerinin oldukça yerinde olduğu ve kişilerin gerçeği yakalamaları adına gelecekte konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda bunların dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **TARTIŞMA VE SONUÇ**

Zamanının büyük kısmını geçirdiği yerde sosyalleşmeyi de arayan insanoğlu, duyguları da işin içine girdiğinde tüm toplumlarda her dönemde var olmuş olan “aşk”ı da işyerinde yaşamaya başlamaktadır. Duygusal ilişkilerin iş hayatında yaşanmaya başlamasıyla “işyerinde romantik ilişkiler” getirileri ve götürüleri itibariyle ayrı bir çalışma alanı oluşturmuştur. Her ne kadar ülkemizde henüz merak konusu olmaktan pek ileriye gidemediyse de günden güne herkesin hayatını etkilemeye başlamaktadır.

Önemi gittikçe artan bir konu olduğu düşünüldüğünden tez çalışması kapsamındaki araştırmada öncelikle işyerinde yaşanan romantik ilişkiler sonucu ortaya çıkabilecek davranış değişikliklerinin neler olabileceği ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu

davranış değişiklikleri konu ile ilgili temel çalışmayı oluşturan ve yapıtaş niteliğinde bir model ortaya koymuş olan Pierce (1995)'in “Örgütsel Romantizm Modeli”nden alınmıştır. Oldukça kapsamlı ve detaylı bir çalışma sonucu elde edilmiş model ile işyeri romantizmi sonucu ortaya çıkan performans, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve motivasyon değişkenleri ele alınmıştır. Çalışmanın temel amacı katılımcıların işyerinde romantik ilişki yaşayan kadın ve erkekte meydana gelebilecek davranış değişikliğine yönelik algıları olmuştur. Bu amaçla katılımcıların sahip oldukları çeşitli demografik özelliklerinin algıları üzerinde bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Tüm bu değişkenlerle ilgili verileri elde etmek amacıyla da “İşyeri Romantizmi Anketi” hazırlanmıştır.

Çalışmanın anketinde etkisi incelenmeye çalışılan her bir değişkenle ilgili on adet, toplamda elli adet soru yer almaktadır. Bu elli soru kadındaki davranış değişikliği ve erkekteki davranış değişikliğini araştırmak üzere toplamda yüz soru olarak katılımcılara sorulmaktadır. Toplanan veriler sonucunda yapılan faktör analizi ile kadın ve erkeğin davranış değişikliğini beş grup altında toplamak mümkün olmuştur. Bunlar *olumlu davranış değişikliği, olumlu olmayan davranış değişikliği, kayırmacı davranış değişikliği, iletişimi artırmaya yönelik davranışlar ve diğer çalışanlardan tepki almak* olarak ifade edilmektedir.

Literatüre bakıldığında çalışmanın konu ile ilgili Türkiye’de yapılmış sayılı çalışmadan biri olduğu söylenebilir. Hatta bundan önceki çalışmalarda katılımcıların romantik ilişkiyi yaşayıp yaşamamalarına bakılarak veriler elde edilmişken bu çalışmada katılımcıların algıları incelenmiştir. Literatür açısından diğer bir farklılık ise şimdiye

kadar yapılmış çalışmalarda sadece ilişki içerisindeki tarafların demografik özelliklerine yönelik sorgulama yapılmışken; bu çalışmada katılımcıların demografik özelliklerinin işyerinde romantik ilişki yaşayan kadın-erkeklerde meydana gelebilecek örgütsel davranış değişikliklerine yönelik algılarına etkisi incelenmiştir. Bu anlamda çalışmanın incelediği konuyu ele alış biçimi bakımından Türkiye’de ilk niteliğinde olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu bölümde aynı değişkenleri incelemiş çalışma olmadığından literatürle birebir kıyaslama yapılamayacaktır. Yürütülmüş olan çalışma için toplanan verilerle elde edilmiş sonuçlara yönelik yorumlara, kullanılan bağımsız değişkenlerle (cinsiyet, yaş, medeni durum, çerçeve, kıdem, eğitim durumu) bağımlı değişkenler yani faktörler (olumlu olmayan davranışlar, olumlu davranışlar, kayırmacı davranışlar, iletişimi artırmaya yönelik davranışlar, diğer çalışanlardan olumsuz tepkiler) arasındaki ilişkilere ve bu bağlamda literatürle ilişkiye yer verilecektir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda katılımcıların demografik özelliklerinin kadın ve erkeğin davranış değişikliğine yönelik algıları üzerinde çok yüksek bir etkisi olmadığı sonucu elde edilmiştir. Yani genel anlamda bakıldığında çalışmanın katılımcıları açısından evli/bekar, kadın/erkek olmanın işyerinde yaşanan romantik ilişki sonucunda ortaya çıkacağı düşünülen davranış değişiklikleri ile ilişkisinin çok güçlü olmadığı görülmektedir. Bu etkinin ortaya çıkmasında işyeri romantizmi öncesi ve sonrasına ilişkin yeterince detaylı bir çerçevenin verilmemiş olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki kişilerin işyeri romantizmi yaşamasının altında yatan güdüler, ilişkinin nasıl devam ettiği/sonlandığı gibi detaylar katılımcılara aktarılmamış ve onlardan bu bilgilere ilişkin yorum beklenmemiştir. Bu detaylandırmanın yapılamamasında ise, oldukça uzun olan anketi daha da uzatmanın güvenilir sonuçlar

vermeyeceği kaygısı ile oluşturulmuş anket ve yine kısa sürede fazla sayıda katılımcıya ulaşma arzusu etkili olmuştur.

Bunların yanı sıra katılımcı profili de bulgularda etkili olmuştur. Şöyle ki katılımcıların demografik değişkenler açısından normal dağılmadığı ve yoğun olarak belirli özelliklerde toplandıkları görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmının kadın, genç (23-28 yaş arası), iş hayatında henüz yeni ve evli oldukları görülmektedir. Bu nedenle de elde edilen veriler öncelikle normal dağılıma dönüştürülmüş ve analizler de bunun üzerinden yürütülmüştür. Bunun sonucunda verilere bakıldığında özellikle ilişkiye bakış açısı yani *çerçeve* değişkeni, *cinsiyet* ve *kıdem*in katılımcıların algılarını anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir.

Çerçeve değişkeni açısından bakıldığında özellikle önceden romantik ilişki yaşamış olma ve yaşanan işyeri romantizmine tanıklık etmiş olmanın ilişki yaşayan kadın ve erkeklerde ortaya çıkan davranış değişiklikleri ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. İlişki yaşamış ya da tanıklık etmiş olanlar yalnızca düşüncelerine göre soruları yanıtlayanlara göre gerçeğe yakın bakış açısı getirmektedirler. Bu durum literatürle de uyumlu görülmektedir. Ömüriş (2007)'in çalışmasında da önceden romantik ilişki yaşamış olan katılımcılardan elde edilen verilerle anlamlı ilişki sonuçları elde edilmiş yani ilişki deneyimlemiş ya da tanıklık etmiş olanların kadın ve erkekte ortaya çıkan olumlu ve olumlu olmayan davranış değişiklikleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Cinsiyetin verilen yanıtlarda davranış değişiklikleri ile anlamlı bir ilişkide çıkmış olması tam anlamıyla önceden yapılmış çalışmalarla desteklenmektedir. İlgili literatüre bakıldığında daha çok cinsiyet değişkeni ve cinsiyete bağlı farklılıkların incelendiği

görülmektedir. Yapılan çalışmaların kadınların erkeklere göre daha olumsuz değişimler gösterdiklerini ifade ettikleri görülmektedir (Mainiero, 1986, s.753). Özellikle işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik tepkilerin belirleyicisi olduğundan söz edilmiş olan örgüt kültürü bu noktada ön plana çıkmakta ve ilişkideki kadına yönelik bakış açısı kültüre bağlı şekillenmektedir. Mainiero (1989), örgüt içinde geleneksel değerlerin ve uygulamanın önemini vurgulayan geleneksel kültür ile daha çok yaratıcılık ve yeni fikirler ile açıklanan liberal kültürün arasındaki farklılığın da yaşanan romantik ilişkiler üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Geleneksel kültürde, kadının rollerine ve işyeri romantizminde yer alan cinsel davranışlar üzerine daha katı yaklaşım sergilenmektedir (Mano ve Gabriel, 2006, s.19). Geleneksel kültüre yakın olarak düşünülebilecek bizim kültürümüzde de kadının özellikle olumlu olmayan davranışının davranış değişiklikleri içindeki açıklama oranının yüksekliği elde edilmiş bulgularla aynı yöndedir. Aynı zamanda işyerinde romantik ilişki yaşamak kadınlar tarafından riskli görülmektedir. Örgüt içindeki konumlarından ve güçlerinin düşüklüğünden dolayı kadınlar işyeri romantizminden erkeklere göre daha çok zarara uğramaktadır (Powel, 2001, s.1527). Pierce ve diğ. (2000)' e göre kadınlar, işyerinde romantik ilişkilerini bilen yetkin kişiler tarafından sonradan başlarına gelebilecek cinsel taciz gibi olumsuz olaylarda mağdur durumdayken suçlu duruma düşebileceklerine inanırlar. Hal böyle olunca işyerinde yaşanan romantik ilişkiler sonucu ortaya çıkan davranış değişikliklerine yönelik kadın-erkek bakış açıları arasında farklılıklar olmakta ve cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkekte ortaya çıkan davranış değişikliklerine yönelik algılar önemli ölçüde şekillenmektedir.

Bu çalışmada da cinsiyet davranış değişikliklerinin önemli kısmını özellikle olumlu ve olumlu olmayanları açıklamada anlamlı çıkmıştır. Hem kadın hem erkekte ortaya çıktığı düşünülen değişikliklerde cinsiyetin etkisi anlamlı görülmektedir.

Katılımcıların işyerlerindeki kıdemi açısından bakıldığında özellikle çalışma hayatına daha yeni adım atmış denebilecek kişilerin oranının yüksek olduğu görülmektedir. İşte tam da bu noktada iş hayatına yeni başlamış olan katılımcıların işyerinde yaşanan romantik ilişkiler sonucu çiftlerde olumlu olmayan davranışların ortaya çıkmasını kabullenmedikleri dikkati çekmektedir. İlişki yaşayan hem kadın hem erkekte olumlu değişim olacağına inanmaktadırlar. Bunun yanı sıra iş hayatında yeni olan bu kişiler henüz alt düzey pozisyonlarda çalışmaktadırlar. İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerin hiyerarşik-yatay olması konusunda da bahsedildiği gibi bu kişilerin daha çok alt statüden bakmalarının ilişkinin olumlu yanları görmelerinde etkili olmuş olduğu düşünülebilir. İlgili literatüre de bakıldığında özellikle hiyerarşik romantizmde alt düzey çalışanın kazanımlarına odaklanılmaktadır. Ancak işyerinde yaşanan en problemlili romantik ilişki evlilik dışı ve/veya direk raporlamalar yapan, diğer bir deyişle, birebir çalışan ve güç dengesizlikleri olan ast-üst arasındaki ilişkiler olmaktadır (Pierce and Aguinis, 2009). İş hayatında henüz bu gerçeğe yüzleşmemiş kişiler çiftlerin performans, motivasyon gibi işle bağlantılı değişikliklerini olumlu değerlendirmelerinin yanı sıra diğer çalışanların bakış açılarını da hesaba katmamaktadırlar.

İşyeri romantizminin çok çeşitli sonuçları olsa da en yaygın görülen sonucu dedikodu olmaktadır. Özellikle medeni durum ve statüleri ilişki için uygun görülmeyen kişilerin oldukça zarar gördüğü bir süreç ortaya çıkabilmektedir (Pierce,1995).

Çalışma kapsamında *kayırmacılık* faktörü özellikle hiyerarşik romantizmdeki davranışları temsil etmektedir. Cinsiyete bağlı anlamlı etkinin görüldüğü kayırmacılığa kadın-erkek yaklaşımının farklı olduğu görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında kadının daha çok ilişkisi aracılığıyla statü elde ediyor olduğu algısının etkili olduğu düşünülmektedir. İlişkiye başlama güdülerini açısından da iş güdüsüyle ilişki yaşamasının yaygınlığı üzerine pek çok çalışmaya konu olan kadın ile ilgili yorum yapılamamaktadır. Çünkü çalışma kapsamında ilişkiye başlama güdülerini, hiyerarşik konumlar sorgulanmamıştır. Özellikle gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalarda etkisinin büyük olduğu ilgili çalışmalarda da görüldüğünden kapsam içine alınmasının çok önemli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar incelendiğinde en dikkat çeken durumun ilişki içerisindeki kadın ve erkeğe yönelik çıkarımlar olduğu görülmektedir. Kadınlar, erkeklere göre daha az güç sahibi olduklarından olumsuzluklarla daha fazla karşılaşmaktadırlar. Kadınların örgüt hiyerarşisindeki konumunu yükseltmek için yani iş güdüsüyle başladıkları ilişkide erkek, ego tatminini karşılama ihtiyacıyla yani ego güdüsüyle bu ilişkiye başlamaktadır. Bu nedenle kadınların hiyerarşik romantizmdeki güdülerini daha olumsuz değerlendirilmektedir (Powel, 2001, s.1527). Alt düzey çalışana karşı üst düzey çalışan ve kadın tarafa karşı erkek taraf daha hoşgörülü karşılanmakta ve en çok olumsuz tepkiyi kadının ego, erkeğinse iş güdüsüyle yaşadığı düşünülen üst düzey kadın - alt düzey erkek ilişkisi almaktadır. Üst düzey erkek - alt düzey kadın ilişkisi daha kabul edilir görülmektedir (Devine ve Markiewicz,1990, s.334). İlişki içindeki taraflardan bir taraf evli diğer



taraf bekar ve evli olan kadın ise bu durum erkeğin evli-kadının bekar olmasına göre daha olumsuz karşılanmaktadır (Brown ve Allegier, 1996, s.588). Görülen açıktır ki elde edilen bu bulgular açıkça patriarşik bir düzen tablosu çizmektedir. Patriarşik bir düzende, toplumu olduğu gibi ilişkiyi de erkeğin yönetiyor olması gerektiği düşüncesi yanlısamalara, kadına karşı olumsuz bakış açılarına yol açmaktadır.

Literatürde elde edilen bu bulgularda kültürün etkili olduğu düşünülse de çalışmalar kapsamında verilerin toplandığı katılımcıların yanıtlarıyla da bu sonuçların elde edildiğine inanılmaktadır. Çalışmamız kapsamında kadın-erkeğe yönelik bu şekilde bir sorgulama yapılmamış olsa da açık uçlu sorulardan elde edilen çıkarımlarda *kadının sosyal olarak üst statüde yer alma isteğinin duygusal bağ kuracağı erkeği genelde kendisinden üst statüden seçeceği ve onun gücünden yararlanmak isteyeceği* şeklinde kendisini göstermektedir. Bu durum da günümüzde hala üst yönetimin erkek baskın olmasının bir sonucu olmaktadır. O tür pozisyonlarda daha fazla kadın yer aldıkça önümüzdeki yıllarda bu algının kırılıp patriarşik düzen yanılığından sıyrılacağına inanılmaktadır.

Elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında, katılımcıların işyerinde romantik ilişkiye ve ilişki yaşayanlara karşı olmadıkları; önemli olanın iş-aşk dengesini yakalamak olduğu görülmektedir.

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik tepkilere bakıldığında ise, yöneticiler, romantik ilişkinin diğer çalışanları olumsuz biçimde etkilediği durumda, ilişki yaşayan tarafların performansları düştüğünde, taraflardan birinin ya da her ikisinin evli olduğu durumda, taraflar işyerinde farklı pozisyonlarda olduklarında ve tarafların profesyonelce davranmadığı durumda olumsuz tepkiler göstermektedir. Yönetimin

işyerinde yaşanan romantik ilişkide ilişki içerisindekileri yargılmak yerine bu ilişkiyi yönetme yoluna gitmesi oldukça önemlidir. Bu yolla diğer çalışanlar-çift dengesini kuracak olan da oluşabilecek maddi-manevi kaybı engelleyip bunu kazanca dönüştürecek olan da yönetimdir. Yöneticilerin işyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusunda bilinçlenmeleri gereği önceliklidir. İlişkinin korkulacak bir durum olmadığı, hatta iyi yönetildiği takdirde olumlu getirileri olduğu konusunda kendileri bilgi sahibi olacakları gibi bunu hayata geçirip diğer çalışanları da bu yönde bilinçlendirmelidirler. Böylece hem dedikodu gibi olumsuz davranış örnekleri ile zaman kaybı ve verimliliğin düşüşü engellenecek hem de moral düşüklüğünün önüne geçilmiş olacaktır. Romantik ilişkilerin sağlıklı yönetilmesinde şirketin kurumsallaşmışlık düzeyinin önemi yadsınamaz. Özellikle iş güdüsüyle yaşanan hiyerarşik romantik ilişkilerin olumsuz sonuçlar ortaya çıkarma olasılığı; terfi ve ödüllendirmelerin belirli bir çerçeveden yapıldığı kurumsal şirketlerde oldukça düşüktür. Bu tip şirketlerde yöneticilere düşen görev kısmen de olsa daha kolay olmaktadır. Ancak kurumsallaşmışlık düzeyi oldukça düşük olan ve uygulamaların herhangi bir kurala bağlı olmadığı şirketlerde yöneticilerin bilinçlenmeleri gereği en önemlisi olmaktadır.

Yöneticilerin yanı sıra iş arkadaşlarının ilişkiye yönelik tepkilerine bakıldığında taraflardan birinin ya da her ikisinin üretim düzeyinde bir düşüş olmadıkça olumsuz tepki vermedikleri görülürken; ilişkinin aşk güdüsünden kaynaklandığı durumlarda en olumlu, iş güdüsünden kaynaklandığı durumlarda da en olumsuz tepkiyi verdikleri görülmektedir. Yönetimsel açıdan en önemli olanın ilişkiyi sonlandırmak ya da yasaklamak değil yönetmek olduğu konusunda hem çalışanlar hem de ilişki yaşayanların hemfikir olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, toplumda insanın her yerde önemli olduğu ve kişilerarası ilişkilerin kaçınılmaz ve vazgeçilmez olduğu ve duyguların her yerde etkili olduğu gerçeğinden yola çıkılarak işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin de varlığı yadsınamaz.

Çalışmanın başında işletme ve psikolojiyi birleştirme amacıyla yola çıkılmış ve bu iki disipline de örgütsel davranış alanında ışık tutma amacı güdülmüştür. Ortaya koyduğu sonuçlar da görüldüğünde konunun ahlaki, etik vb gibi toplumsal önemli diğer boyutlarla beraber daha kapsamlı ele alınmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Özellikle anketin yanı sıra birebir yapılacak görüşmelerin gerçeğe yakın veriler elde etmede faydalı olacağı gerçektir. Veri toplamada farklı yöntem kullanmaya ek olarak yapılan regresyon analizinden daha anlamlı sonuçlar elde etmek için çalışmayı farklı değişkenlerle tekrar yapmanın uygun olacağı düşünülmektedir. Özellikle örgüt kültürünün nasıl olduğu, ilişkilerin nasıl devam ettiği ya da sonlanıp/sonlanmadığı, ilişkiye hangi güdülerle başlandığı, ilişki içerisindeki örgütsel konumları, çalışılan sektör, çalışma alanı gibi değişkenlerin analize dahil edilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

Altman, I., & Taylor, D. (1973). "*Social Penetration: The Development of Interpersonal Relationships*". New York, Holt, Rine Hart&Winston.

AMA (American Management Association). Workplace Dating Survey. (2003). [http://www.amanet.org/press/amanews/workplace\\_dating.htm](http://www.amanet.org/press/amanews/workplace_dating.htm). (Erişim Tarihi: 10.11.2013).

Anderson, C.J. & C.Fisher. (1991). "Male-Female Relationships in the Workplace: Perceived Motivations in Office Romance". *Sex Roles* 25, 163-180.

Aşkın Psikolojisi ve Anatomisi. (2007). [www.mersinpsikolog.com](http://www.mersinpsikolog.com). (Erişim Tarihi: 03.01.2014).

Baker, M., & Churchill, G. (1977). The Impact of Physically Attractive Models on Advertising Evaluations. *Journal of Marketing Research*, 538-555.

Başyigıt, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Bowlby, J. (1988). *A secure Base: Parent-Child Attachment and Healty Human Development*. New York: Basic.

Box, G. E. P., & Cox, D. R. (1964). An Analysis of Transformations. *Journal of the Royal Statistical Society, B*, 26 (211-234).

Brief, A. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. California: SAGE Publications.

- Brown, R. (2004). Romantic Love and the Spouse Selection Criteria of Male and Female Korean College Students. *Journal of Social Psychology*, 183-206.
- Brown, T., & Allgeier, E. R. (1995). Managers' Perceptions of Workplace Romances: An Interview Study. *Journal of Business and Psychology*, 169-176.
- Brown, T.J., Allgeier, E.R. (1996). 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, 577-595.
- Buss, D. M., & Barnes, M. (1986). Preferences in Human Mate Selection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 559-570.
- C.Darwin. (1871). *The Descent of Man and Selection in Relation to Sex*. London.: John Murray.
- Cramer, D. (1992). Nature of Romantic Love in Female Adolescents. *Journal of Psychology*, 679-682.
- Dillard, J. (1987). Close Relationships at Work: Perceptions of the Motives and Performance of Relational Participants. *Journal of Social and Personal Relationships*, 179-193.
- Dillard, J.P., Miller, K. (1988). *Intimate Relationships in Task Environments*. Handbook of Personal Relationships. Newyork: Willey, 449-465.
- Dillard, J.P., Broetzmann, S.M. (1989). 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, 93-110.
- Dillard, J., Hale, J., & Segrin, C. (1994). Close Relationships in Task Environments: Perceptions of Relational Types, Illicitness and Power. *Management Communication Quarterly*: 7(3), 227-255.
- Devine, I., Markiewicz, D. (1990). Cross-Sex Relationships at Work and the Impact of Gender Stereotypes. *Journal of Business Ethics*, Vol.9, 333-338.
- Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri Üzerine Yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Feeney, S. (2004). *When Office Love Goes Bad*. <http://www.workforce.com> (Erişim Tarihi: 13.03.2013).

- Foley, S., & Powell, G. (1999). 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, 1043-1056.
- Franzoi, S. (2000). *Social Psychology*. USA: The McGraw Hill Companies.
- George, J. (1990). Personality, Affect and Behavior in Groups. *Journal of Applied Psychology*, 107-116.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütse Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Müdürlüğü.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Attachment as an Organizational Framework for Research on Close Relationships. *Psychological Inquiry*:5(1), 1-22.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. London: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Hovardaoğlu, S., & Sezgin, N. (1998). *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme Standartları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Hunt, J., & Saul, P. (1975). The Relationship of Age, Tenure and Job Satisfaction in Males and Females. *The Academy of Management Journal*, 18-4., 690-702.
- Hupka, R. B., & Bank., A. L. (1996). Sex Differences in Jealousy: Evaluation or Social Construction. *Cross Cultural Res.*, 24-60.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*: 15(1), 13-22.
- Jones, G.E. (1999). Hierarchical Workplace Romance: An Experimental Examination of Team Member Perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20-7, 1057-1072.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karl, K., & Sutton, C. (2000). An Examination of the Perceived Fairness of Workplace Romance. *Journal of Business and Psychology*, 429-442.
- Kendrick, T ve diğ. (1990). Evolution, Traits and Stages of Human Courtship: Qualifying the Parental Investment Model. *Journal of Personality*, 97-116.
- Kızılkaya, H. (2004). *Anasoyluluktan Günümüze Kadın*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Kram, K. (1988). *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*. USA: University Press of America.

- Krich., A. (1960). *The Anatomy of Love*. New York: Dell Publishing Co.
- Madran Demirtaş, A. (2004). Temel Beklenti Etkisi: Kendini Gerçekleştiren Kehanet. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji Çalışmaları Birimi*.
- Madran Demirtaş, A. (2008). Duygusal ve Cinsel Kıskançlık Açısından Temel Cinsiyet Farklılıkları : Evrimsel Yaklaşım ve Süregelen Tartışmalar. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 300-309.
- Mainiero, L. (1986). A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romances. *Academy of Management Review*, 11(4), 750-762.
- Mainiero, L. (1989). *Office Romance: Love, Power, and Sex in the Workplace*. New York: Rawson Association.
- Moss, B., & Schwebel, A. (1993). Marriage and Romantic Relationships: The Fining Intimacy in Romantic Relations. *Family Relations*, 7-31.
- Osborne, J. W. (2010). Improving Your Data Transformations: Applying the Box-Cox Transformation. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 5, 1-9.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 963-974.
- Özen, Y., & Gülaçtı, F. (2010). Duyuşsal Alan Öğrenilerinden Sevgi ve Sevgi Kuramları (Sevgiye Dair Söylenceler). *ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 135-149.
- Parks, M. (2006). Workplace Romance: Poll Findings: Society for Human Resource Management. Wall Street Journal.
- Pierce, C.A. (1995). 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.
- Pierce, C., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in Organizations: A Model of Workplace Romance, *Journal of Organizational Behavior*, 5-32.
- Pierce, C.A. (1998). "Factors Associated with Participating in a Romantic Relationship in a Work Environment", *Journal of Applied Psychology*, 28(18), 1712-1731.
- Pierce, C., & Aguinis, H. (2009). Moving Beyond a Legal-Centric Approach to Managing Workplace Romances: Organizationally Sensible Recommendations for HR Leaders, *Human Resources Management*, 447-464, Vol. 48.
- Pierce, C.A., Aguinis, H., Adams, S.K.R. (2000). Effects of a Dissolved Workplace Romance and Rater Characteristics on Responses to A Sexual Harassment Accusation. *Academy of Management Journal*, Vol.43-5,; 869-880.

- Powell, G. N. (2001). Workplace Romances Between Senior Level Executives and Lower Level Employees: An Issue of Work Disruption and Gender. *Human Relations* (54) 11, 1519-1544.
- Powell, G.N., Graves, L.M. (2003). *Women and Man in Management*. Sage Publications: Thousand Oaks, Third Edition,
- Powell, G. N. (1998). Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational Settings. *Journal of Management*, 421-448.
- Quinn, R. (1977). Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol.22,:30-45.
- Rabin, S. (2006). Love at Work. *Duke Journal of Gender Law and Policy*, Vol.13, 237-253.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., & Parra, L. F. (1998). The Relation Between Job Level and Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 470-495.
- Rusbult, C. E., Martz, J. M., & Agnew., C. R. (1998.). The Investment Model Scale: Measuring Commitment Level, Satisfaction Level, Quality of Alternatives and Investment Size. *Personal Relationships*., 357-387.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Kitap Ofset.
- SHRM (Society for Human Resource Management). (2012). "Workplace Romance Survey", SHRM Public Affairs Department, Alexandria, VA.
- Savaşır, I. (1994). Ölçek Uyarlamasındaki Sorunlar ve Bazı Çözüm Yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(33), 27-32.
- Schaefer, C., & Tudor, T. (2001). Managing Workplace Romances. *Advanced Management Journal* Vol.66-3, 4-10.
- Semerci, A. S. (2005). İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Müdürlüğü.
- Solmuş, T. (2001). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1).
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. California: SAGE Publications.
- Spruell, G. (1985). Daytime Drama: Love in the Office. *Training and Development Journal*, 20-23.



- Sternberg, R. (2000). *Cupid's Arrow: The Course of Love Through Time*. UK.: Cambridge University Press.
- Sun, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harher Collins College Publications.
- Ulrich, D & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business School Press.
- Ünlü, S. (2004). *Sosyal Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Wessa, P. (2013). Free Statistics Software, Office for Research Development and Education. <http://www.wessa.net/>. (Erişim Tarihi: 12.06.2013).
- Wilson, R.J., C.Filosa and A.Fennel. (2003). "Romantic Relaionships at Work: Does Privacy Trump the Dating Police?", *Defense Counsel Journal*, 70(1), 78-88.
- Witham, T. (2008). Romance at Work. *Credit Union Management.*, 36-37.
- Zajonc, R., & Markus, H. &. (1974, 10.). Exposure Effects and Associative Learning. *Journal of Experimental Social Psychology.*, 248-263.
- Zen Bireysel ve Kurumsal Danışmanlık: Kuram ve Yaklaşımlar. (2004). <http://www.zen.com.tr/bilissel-uyumsuzluk.php>. (Erişim Tarihi: 10.12.2013).

## EKLER

### EK-A: İşyerinde Romantik İlişkiler Üzerine Yapılmış Araştırmalar

Sonuçlar	Yazar (lar) ve yayın tarihi
Tutum Benzerliği	Anderson ve Fisher(1991), Anderson ve Hunsaker(1985), Chesanow(1992), Colby(1991), Collins (1983), Colwill ve Lips (1988), Crary(1987), Dillard ve Witteman(1985), Eycler ve Baridon(1991), Eycler ve Baridon(1992a), Eycler ve Baridon(1992b), Foley ve Powell(1999), Josefowitz(1982), Kennedy(1992), Mainiero (1989), Mondy ve Yemeaux (1986), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Foley ve Powell (1998), Quinn (1977), Schultz (1982), Staff (1988b).
Yakınlık	Anderson ve Fisher(1991), Anderson ve Hunsaker(1985), Colwill ve Lips (1988), Dillard ve Witteman(1985), Eycler ve Baridon(1992a), Farley (1980), Horn ve Horn (1982), Leighton (1984), Mainiero (1986), Mainiero (1989), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pierce ve Aguinis (2003), Pietropinto (1986), Foley ve Powell (1998), Powell ve Mainiero (1990), Quinn (1977), Quinn ve Judge (1978), Quinn ve Lees (1984), Spuell (1985).

Maruz Kalma Etkisi	Anderson ve Hunsaker(1985), Bradford, Sargent ve Sprague (1980), Chesanow(1992), Collins (1983), Dillard ve Witteman(1985), Horn ve Horn (1982), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Foley ve Powell (1998), Quinn (1977), Quinn ve Judge (1978), Spelman ve Crary (1984), Spelman ve diğerleri (1986), Warfield (1987).
Güdüler	Anderson ve Fisher (1991), Brown ve Allgeier (1996), Jones (1999), Anderson ve Fisher(1991), Dillard ve Miller (1988), Dillard, Hale ve Sergin (1994), Foley ve Powell (1999).
İş Özerkliği	Haavio, Mannila ve diğerleri (1988), Pierce ve Aguinis (2003), Foley ve Powell (1998), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996),
Örgütsel Kültür	Clawson ve Kram (1984), Williams, Giuffre ve Dellinger (1999), Westhoff (1985), Spelman ve diğerleri (1986), Mainiero (1989), Horn ve Horn (1982), Mano ve Gabriel (2006), Foley ve Powell (1998), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996),
İşyerinde Aşka Karşı Tutumlar	Brown ve Allgeier (1995), Bellas ve Gosset (2001), Jones (1999), Riachard ve Wilson (2006), Powell (2001), Haavio, Mannila ve diğerleri (1988), Leighton (1984), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pierce (1998), Pierce ve Aguinis (2003), Powell (1986), Foley ve Powell (1998), Spelman ve diğerleri (1986), Crary (1987), Horn ve Horn (1982),

İş Verimliliği	Anderson ve Hunsaker(1985), Bradford, Sargent ve Sprague (1980), Chesanow (1992), Clawson ve Kram(1984), Colwill ve Lips (1988), Crary (1987), Cunningham(1984), Devineve Markiewiez (1990), Dillard (1987), Dillard ve Broetzmann (1989), Driscoll ve Bova (1980), Eyler ve Baridon(1992a), Eyler ve Baridon(1992b), Foley ve Powell (1999), Ford ve McLaughlin (1987), Gutek (1985), Horn ve Horn (1982), Jamison (1983), Josefowitz(1982), Kennedy (1992), Mainiero (1986), Mainiero (1989), Mishra ve Harell (1989), Mondy ve Yemeaux (1986), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pietropinto (1986), Powell (1986), Foley ve Powell (1998), Powell ve Mainiero (1990), Quinn (1977), Quinn ve Judge (1978), Quinn ve Lees (1984),
Çalışan Performansı	Brown ve Allgeier(1996), Dillard ve Miller (1988), Dillard, Hale ve Sergin (1994), Foley ve Powell (1999), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pierce (1998), Foley ve Powell (1998),
Çalışan Morali	Chesanow(1992), Cunningham(1984), Colwill ve Lips (1988), Dillard ve Miller (1988), Driscoll ve Bova (1980), Eyler ve Baridon(1992b), Horn ve Horn (1982), Jacobs (1981), Jamison (1983), Mainiero (1989), Mishra ve Harell (1989), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pierce (1998), Foley ve Powell (1998), Powell ve Mainiero (1990), Quinn (1977), Quinn ve Judge (1978), Quinn ve Lees (1984), Staff (1984)
Çalışan Motivasyonu	Chesanow(1992), Cunningham(1984), Colwill ve Lips (1988), Dillard ve Miller (1988), Dillard ve Broetzmann (1989), Eyler ve Baridon(1992a), Eyler ve Baridon(1992b), Mainiero (1989), Karl ve Sutton (2000), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pierce (1998), Pietropinto (1986), Pierce ve Aguinis (2003), Foley ve Powell (1998), Powell ve Mainiero (1990),
İşe Bağlılık	Dillard (1987), Foley ve Powell (1999), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pierce (1998), Pierce ve Aguinis (2003), Foley ve Powell (1998),
Dedikodu	Clawson ve Kram(1984), Dillard (1987), Dillard, Hale ve Sergin (1994), Mondy ve Yemeaux (1986), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996),

Terfi Kararları	Anderson ve Fisher(1991), Anderson ve Hunsaker(1985), Brown ve Allgeier(1995), Chesanow(1992), Clawson ve Kram(1984), Staff (1988a), Devineve Markiewiez (1990), Driscoll ve Bova (1980), Foley ve Powell (1999), Horn ve Horn (1982), Jamison (1983), Josefowitz(1982), Kram (1985), Mainiero (1989), Karl ve Sutton (2000), Paul ve Tomswend (1998), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pietropinto (1986), Quinn (1977), Quinn ve Judge (1978), Quinn ve Lees (1984),
Yer Değiştirme Kararları	Brown ve Allgeier(1995), Colby(1991), Driscoll ve Bova (1980), Farley (1980), Foley ve Powell (1999), Ford ve McLaughlin (1987), Gutek (1985), Josefowitz(1982), Leighton (1984), Karl ve Sutton (2000), Morrall (1988), Paul ve Tomswend (1998), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pietropinto (1986), Quinn (1977), Quinn ve Judge (1978), Staff (1984)
İşten Çıkarma Kararları	Anderson ve Fisher(1991), Brown ve Allgeier (1995), Colby (1991), Flax (1989), Goodman (1983), Collins (1983), Devineve Markiewiez (1990), Driscoll ve Bova (1980), Eyler ve Baridon(1992b), Farley (1980), Foley ve Powell (1999), Ford ve McLaughlin (1987), Gutek (1985), Horn ve Horn (1982), Josefowitz(1982), Kennedy (1992), Leighton (1984), Mainiero (1989), Karl ve Sutton (2000), Mishra ve Harell (1989), Morrall (1988), Paul ve Tomswend (1998), Pierce, Byrne ve Aguinis (1996), Pietropinto (1986), Powell (1986), Powell ve Mainiero (1990), Quinn (1977), Quinn ve Lees (1984), Staff (1984)
Cinsel Taciz	Amaral(2006), Pierce ve Aguinis (1997), Pierce, Aguinis ve Adam (2000), Pierce ve Aguinis (2001), Pierce ve diğerleri (2004),
Örgütsel Kurallar	Amaral(2006), Bellas ve Gosset(2001)

Araştırma yöntemi	Kullanılan çalışma sayısı
Örnek olay	26
Anket	15
Çoklu örnek olay	3
Literatür araştırması	9
Hukuki araştırma	1
Anekdotla ilgili kısa hikaye	13
Mülakat	2
Model önerisi	2

Kaynak: Pierce ve diğerleri,1996:8-9;Mainiero,1986:751den 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

## EK-B: Kadının Davranış Değişiklikleri Ölçeği Boyutları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Olmayan Davranışlar	Olumlu Davranışlar	Kayırmacı	İletişimi artırma	Tepki
Kuruluştaki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan,	,799				
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başlar	,792				
İş kalitesinde azalma olur	,784				
Yaptığı işlerin kalitesi daha düşüktür	,774				
Çalışanlar ile iletişimi bozulur	,755				
Mesai süresince daha az iş yapar	,749				
Çalışanlar arasında iş ile ilgili kararlar almada yavaşlama,	,733				
Kuruluş içinde maddi hatalar yapmaya başlar	,707				
Diğer çalışanların dikkatini dağıtarak verimliliklerinin,	,705				
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başlar	,699				
Çalıştığı kuruluşun itibarını tehlikeye atar	,679				
Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olur	,665				

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Olmayan Davranışlar	Olumlu Davranışlar	Kayırmacı	İletişimi artırma	Tepki
Bu kuruluşta istekten ziyade zorunluluktan çalışmaya,	,640				
Çalışanlar arasında moral düşüklüğüne neden olur	,565				
İşyerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur		,836			
Romantik ilişkisi kuruluş içi verimliliği artırır		,832			
Mesai saatleri içinde daha verimli işler çıkarır		,815			
İlişkisi sayesinde içinde çalıştığı birimde iş akışı hızlanır		,804			
Daha hatasız iş çıktıları ortaya koyar		,753			
Kişisel değerleri ile kuruluşun değerleri arasında daha fazla		,731			
Çalıştığı kuruluşun bir parçası olduğundan daha fazla gurur		,725			
İş çıktılarının miktarı ve çalışma hızı bakımından daha		,710			
Pozisyonun gerektirdiği görevleri zamanında tamamlar		,688			
Romantik ilişkisi ile kuruluş içi gerilimi düşürür		,667			
Başladığı işi en iyi şekilde bitirmeyi amaçlar		,666			



	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Olmayan Davranışlar	Olumlu Davranışlar	Kayırmacı	İletişimi artırma	Tepki
İçinde yer aldığı kuruluşun başarılı olabilmesi için		,644			
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim		,642			
Romantik ilişkisi ile takım çalışmasını geliştirir		,612			
İşinde daha verimli olur		,568			
Kuruluş içi sorunları kendi sorunları gibi görür		,536			
İlişki öncesiyle kıyaslandığında iş hayatından daha fazla		,484			
Romantik ilişki yaşadığı kişiye göz kulak olur			,738		
İlişki yaşadığı kişiyi diğer çalışanlardan ayrı tutar			,689		
İlişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar sergiler			,675		
İlişki yaşadığı kişinin hatalarını örter			,645		
İlişki yaşadığı kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı eder			,605		
İlişki yaşadığı kişiye işyerinde daha fazla güç sağlar			,560		

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Olmayan Davranışlar	Olumlu Davranışlar	Kayırmacı	İletişimi artırma	Tepki
İlişki yaşadığı kişinin terfi etmesini sağlar			,527		
Kuruluştan şuan ayrılırsa hayatındaki pek çok şey bundan			,334		
İş arkadaşları tarafından sevilen bir kişi olmak için çaba				,722	
Kuruluş içinde yaşadığı sorunları çalışma arkadaşları ile				,618	
İş arkadaşları ile kuruluş dışında da görüşmeye ve sosyal				,607	
İletişim kurulması daha kolay biri olur				,546	
İş arkadaşları tarafından suçlanır					,756
Yaşadığı ilişkiden dolayı üst yönetime şikayet edilir					,691
İş yerinde birçok dedikoduya sebep olur					,594
Diğer çalışanların saygısını kaybeder	,475				
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlar	,457				
Erişilemez/ulaşılabilir biri haline gelir	,459				

Özdeğer	13,288	10,233	2,217	1,760	1,548
Varyansı açıklama oranı %	26,576	20,466	4,435	3,520	3,096
Toplam varyansı açıklama oranı %	56,999				

## EK-C: Erkeğin Davranış Değişiklikleri Ölçeği Boyutları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Davranışlar	Olumlu Olmayan Davranışlar	Kayırmacı	Tepki	İletişimi artırma
İş çıktılarının miktarı ve çalışma hızı bakımından daha başarılıdır	,879				
Pozisyonun gerektirdiği görevleri zamanında tamamlar	,857				
Mesai saatleri içinde daha verimli işler çıkarır	,841				
Daha hatasız iş çıktıları ortaya koyar	,825				
Başladığı işi en iyi şekilde bitirmeyi amaçlar	,822				
Kişisel değerleri ile kuruluşun değerleri arasında daha fazla uyum	,814				
İçinde yer aldığı kuruluşun başarılı olabilmesi için katkı sağlar	,805				
İşinde daha verimli olur	,791				
Çalıştığı kuruluşun bir parçası olduğundan daha fazla gurur duyar	,752				
Kuruluş içi sorunları kendi sorunları gibi görür	,738				
Romantik ilişkisi kuruluş içi verimliliği artırır	,716				
İletişim kurulması daha kolay biri olur	,714				

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Davranışlar	Olumlu Olmayan Davranışlar	Kayırmacı	Tepki	İletişimi artırma
İlişkisi sayesinde içinde çalıştığı birimde iş akışı hızlanır	,634				
Romantik ilişkisi ile takım çalışmasını geliştirir	,585				
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim	,498				
İş kalitesinde azalma olur		,857			
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başlar		,846			
Kuruluştaki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan		,839			
Mesai süresince daha az iş yapar		,813			
Çalışanlar arasında iş ile ilgili kararlar almada yavaşlama		,772			
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başlar		,768			
Çalıştığı kuruluşun itibarını tehlikeye atar		,750			
Yaptığı işlerin kalitesi daha düşüktür		,741			
Diğer çalışanların saygısını kaybeder		,728			
Kuruluş içinde maddi hatalar yapmaya başlar		,712			
Çalışanlar ile iletişimi bozulur		,692			

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Davranışlar	Olumlu Olmayan Davranışlar	Kayırmacı	Tepki	İletişimi artırma
Diğer çalışanların dikkatini dağıtarak verimliliklerinin		,674			
Bu kuruluştaki istekten ziyade zorunluluktan çalışmaya başlar		,642			
Çalışanlar arasında moral düşüklüğüne neden olur		,626			
Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olur		,623			
İlişki yaşadığı kişiyle birlikte diğer çalışanlara karşı güç		,567			
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlar		,546			
İlişki yaşadığı kişiyi diğer çalışanlardan ayrı tutar			,804		
İlişki yaşadığı kişinin hatalarını örter			,795		
İlişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar sergiler			,786		
Romantik ilişki yaşadığı kişiye göz kulak olur			,768		

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
	Olumlu Davranışlar	Olumlu Olmayan Davranışlar	Kayırmacı	Tepki	İletişimi artırma
İlişki yaşadığı kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı eder			,705		
İlişki yaşadığı kişiye iş yerinde daha fazla güç sağlar			,692		
İlişki yaşadığı kişinin terfi etmesini sağlar			,535		
İş yerinde birçok dedikoduya sebep olur			,507		
Yaşadığı ilişkiden dolayı üst yönetime şikayet edilir				,687	
İş arkadaşları tarafından suçlanır				,653	
Romantik ilişkisi ile kuruluş içi gerilimi düşürür	,423				
Kuruluş içinde yaşadığı sorunları çalışma arkadaşları ile					,655
İş arkadaşları ile kuruluş dışında da görüşmeye ve sosyal					,601
İş arkadaşları tarafından sevilen bir kişi olmak için çaba					,576
Erişilemez/ulaşılabilir biri haline gelir		,478			
Kuruluştan şuan ayrılırsa hayatındaki pek çok şey bundan		,318			

Özdeğer	13,678	11,354	2,944	1,493	1,175
Varyansı açıklama oranı %	27,357	22,709	5,887	2,985	2,350
Toplam varyansı açıklama oranı %	61,288				



## **EK-D: Araştırma Anketi**

TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Elinizdeki bu form TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans programında yürütölen bir tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan hiçbir sorunun atlanmaması ve cevapların içtenlikle verilmiş olmasıdır. Cevaplarınız gizli tutulacak ve anketler sadece yürütölen çalışma kapsamında araştırmacı tarafından değerlendirilecektir. Konu hakkında detaylı bilgiyi S. Gülben Uzun'dan - sguzun@etu.edu.tr- elektronik posta adresi aracılığıyla alabilirsiniz. Desteğiniz için çok teşekkür ederim.

Ar. Gör. S. Gülben UZUN

İş yerinde romantik ilişki, “aynı kurumda çalışan ve aralarında fiziksel çekim bulunan iki çalışanın karşılıklı isteğiyle başlayan ilişki” olarak tanımlanmaktadır. Aşağıda işyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili birtakım ifadeler yer almaktadır. Lütfen romantik ilişkilerle ilgili bu ifadelere ne derece katıldığımızı belirtiniz.

Bu ifadelere yanıt verirken iş yerinde herhangi bir romantik ilişki yaşamışsanız/tanıklık etmişseniz ona göre, yaşamamış/tanıklık etmemişseniz ise bu konudaki düşüncelerinize göre yanıtlayınız.

**Aşağıdaki soruları hangi çerçevede ele alıyorsunuz?**

Yaşadığım romantik ilişkiye göre ( )

Tanıklık ettiğim romantik ilişkiye göre ( )

Düşüncelerime göre ( )

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<b>İş yerinde romantik ilişki yaşayan kadın...</b>					
Diğer çalışanların saygısını kaybeder					
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişinin işyerindeki hatalarını örter					
İş yerine geç gelip iş yerinden erken çıkmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişiyle birlikte diğer çalışanlara karşı güç gösterisine girişir					
Kuruluştaki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başlar					
İş kalitesinde azalma olur					
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar sergiler					
Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olur					
Romantik ilişki yaşadığı kişiyi diğer çalışanlardan ayrı tutar					
Erişilemez olur					
Çalışanlar arasında moral düşüklüğüne neden olur					
Romantik ilişki yaşadığı kişiye göz kulak olur					
Kuruluştan şu an ayrılırsa hayatındaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir					
İşlerinde daha verimli olur					
İşyerinde birçok dedikoduya sebep olur					
Mesai süresince daha az iş yapar					
Çalışanlar ile iletişimi bozulur					
Romantik ilişki yaşadığı kişiye iş yerinde daha fazla güç verir					
Diğer çalışanların dikkatini dağıtarak verimliliklerinin düşmesine sebep olur					
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterir					
Romantik ilişkisi ile kuruluş içi gerilimi düşürür					
İş yerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur					
Romantik ilişkisi kuruluş içi verimliliği artırır					
Romantik ilişkisi ile takım çalışmasını geliştirir					
Çalışanlar arasında iş ile ilgili kararlar almada yavaşlama meydana gelir					
Romantik ilişki yaşadığı kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı eder					

Romantik ilişkisi sayesinde içinde çalıştığı birimde iş akışı hızlanır					
Mesai saatleri içinde daha verimli işler çıkarır					
Bu kuruluşta istekten ziyade zorunluluktan dolayı çalışmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişinin terfi etmesini sağlar					
Daha hatasız iş çıktıları ortaya koyar					
Çalıştığı kuruluşun bir parçası olduğundan daha fazla gurur duyar					
İş arkadaşları tarafından suçlanıp şikayet edilir					
Yaptığı işlerin kalitesi daha düşüktür					
Başladığı işi en iyi şekilde bitirmeyi amaçlar.					
Kişisel değerleri ile örgütsel değerleri arasında daha fazla uyum ifade eder					
İş arkadaşları ile kuruluş dışında da görüşmeye ve sosyal aktivitelerde bulunmaya çalışır					
İlişki öncesiyle kıyaslandığında iş hayatından daha fazla tatmin duyar					
Pozisyonunun gerektirdiği görevleri zamanında tamamlar					
Kuruluş içinde maddi hatalar yapmaya başlar					
İçinde yer aldığı kuruluşun başarılı olabilmesi için kendisinden beklenenin üstünde bir çaba sarf eder					
İletişim kurulması daha kolay biri olur					
Kuruluş içinde yaşadığı sorunları çalışma arkadaşları ile paylaşmaya yönelir					
Kuruluş içi sorunları kendi sorunları gibi görür					
İş arkadaşları tarafından sevilen bir kişi olmak için çaba harcar					
İş çıktılarının miktarı ve çalışma hızı bakımından daha başarılıdır					
Çalıştığı kuruluşun itibarını tehlikeye atar					

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
<b>İş yerinde romantik ilişki yaşayan erkek...</b>					
Diğer çalışanların saygısını kaybeder					
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişinin işyerindeki hatalarını örter					
İş yerine geç gelip iş yerinden erken çıkmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişiyle birlikte diğer çalışanlara karşı güç gösterisine girişir					
Kuruluştaki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başlar					
İş kalitesinde azalma olur					
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişiye karşı kayırmacı davranışlar sergiler					
Yeni bir görev dağılımının yapılmasına neden olur					
Romantik ilişki yaşadığı kişiyi diğer çalışanlardan ayır tutar					
Erişilemez olur					
Çalışanlar arasında moral düşüklüğüne neden olur					
Romantik ilişki yaşadığı kişiye göz kulak olur					
Kuruluştan şu an ayrılırsa hayatındaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir					
İşlerinde daha verimli olur					
İşyerinde birçok dedikoduya sebep olur					
Mesai süresince daha az iş yapar					
Çalışanlar ile iletişimi bozulur					
Romantik ilişki yaşadığı kişiye iş yerinde daha fazla güç verir					
Diğer çalışanların dikkatini dağıtarak verimliliklerinin düşmesine sebep olur					
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterir					
Romantik ilişkisi ile kuruluş içi gerilimi düşürür					
İş yerinde takım ruhunun gelişmesine yardımcı olur					
Romantik ilişkisi kuruluş içi verimliliği artırır					
Romantik ilişkisi ile takım çalışmasını geliştirir					
Çalışanlar arasında iş ile ilgili kararlar almada yavaşlama meydana gelir					
Romantik ilişki yaşadığı kişiyle ilgili şikayetleri göz ardı eder					

Romantik ilişkisi sayesinde içinde çalıştığı birimde iş akışı hızlanır					
Mesai saatleri içinde daha verimli işler çıkarır					
Bu kuruluşta istekten ziyade zorunluluktan dolayı çalışmaya başlar					
Romantik ilişki yaşadığı kişinin terfi etmesini sağlar					
Daha hatasız iş çıktıları ortaya koyar					
Çalıştığı kuruluşun bir parçası olduğundan daha fazla gurur duyar					
İş arkadaşları tarafından suçlanıp şikayet edilir					
Yaptığı işlerin kalitesi daha düşüktür					
Başladığı işi en iyi şekilde bitirmeyi amaçlar.					
Kişisel değerleri ile örgütsel değerleri arasında daha fazla uyum ifade eder					
İş arkadaşları ile kuruluş dışında da görüşmeye ve sosyal aktivitelerde bulunmaya çalışır					
İlişki öncesiyle kıyaslandığında iş hayatından daha fazla tatmin duyar					
Pozisyonunun gerektirdiği görevleri zamanında tamamlar					
Kuruluş içinde maddi hatalar yapmaya başlar					
İçinde yer aldığı kuruluşun başarılı olabilmesi için kendisinden beklenenin üstünde bir çaba sarf eder					
İletişim kurulması daha kolay biri olur					
Kuruluş içinde yaşadığı sorunları çalışma arkadaşları ile paylaşmaya yönelir					
Kuruluş içi sorunları kendi sorunları gibi görür					
İş arkadaşları tarafından sevilen bir kişi olmak için çaba harcar					
İş çıktılarının miktarı ve çalışma hızı bakımından daha başarılıdır					
Çalıştığı kuruluşun itibarını tehlikeye atar					

1. Yaşınız: \_\_\_\_

2. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

3. Medeni durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli ( ) Boşanmış/Dul

4. En son aldığınız diploma: ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Üniversite ( ) Yüksek Lisans-Doktora

5. Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz? \_\_\_\_\_ yıl \_\_\_\_ ay

10. İş yerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili başka fikirlerinizi paylaşmak ister misiniz? Lütfen belirtiniz.