

**ÖRGÜTSEL YAPILARDA ROMANTİK İLİŞKİLER:
ALGILANAN GÜDÜLER VE DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİKLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA***

ROMANTIC RELATIONSHIPS IN ORGANIZATIONAL
SETTINGS: A STUDY ON PERCEIVED MOTIVATIONS AND
BEHAVIORAL CHANGES*

Ece ÖMÜRİŞ**

V.Rüya EHTİYAR***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların (gözlemcilerin) algılarına göre, işyerinde romantik ilişki yaşayan bireylerin işyeri romantizmine yönelmelerinde oluşturdukları güdü oluşumlarını ve davranış değişikliklerini belirlemektir. Araştırma sonucunda işyeri romantizmi içindeki taraflarda daha çok kayırmacılık davranışının görüldüğü, işyeri romantizmine kadınların aşk güdüsüyle, erkeklerin ise ego güdüsüyle yöneldiği tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan gözlemcilerin daha önce işyeri romantizmi yaşamaları ile işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Sözcükler: *İşyeri Romantizmi, Algılanan Güdüler, Davranış Değişiklikleri*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine motivational formations and behavioral changes according to employee's (observer's) perceptions, which occur when individuals who have romantic relationship at workplace bear to workplace romance. As a result, it is observed that the favoritism is mostly seen between people who have romantic relationship, and women bear to workplace romance by love motive while men bear by ego motive. On the other hand, it is also found that there is no significant relation for observers between having workplace romance before and approving romantic relationships in the workplace.

Keywords: *Workplace Romance, Perceived Motivations, Behavioral Changes*

* Bu çalışma 2007 yılında tamamlanan yüksek lisans tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Görevlisi

*** Akdeniz Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğretim Üyesi

GİRİŞ

Romantik ilişkilerle ilgili bir konuda araştırma yapmanın önemi iki başlık altında ele alınabilmektedir. Birincisi, örgütsel yapılarda romantik ilişkilerin varlığı bilindiğinde yapılan işin ilerleyişinin bireyler, gruplar ve örgütler tarafından etkilenebilmesi, ikincisi ise, örgütlerde yaşanan romantik ilişkilerin diğer örgüt ilişkilerinden farklılık göstermesi araştırmacıların dikkatini çekebilmektedir (Powell ve Foley, 1998: 424). Sosyal psikoloji araştırmacıları, işyerinde yaşanan romantik ilişkileri tanımlamış ve bu tür ilişkilerin ilişki içindeki taraflarda, iş arkadaşlarında ve örgüt yapılarında ne tür etkileri olduğunu araştırmışlardır. Araştırmacılar, böylesi romantik ilişkilerin çekimle başlayan ve yakınlık, benzer tutumlar, aynı ortamda çalışma gibi devam eden öncüllerini (Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996), ilişki oluşumuna yönelmedeki tarafların güdeleri ve ilişki türleri gibi dinamiklerini (Quinn, 1977, Anderson ve Hunsaker, 1985, Anderson ve Fisher, 1991, Dillard ve Broetzmann, 1989, Dillard ve Miller, 1988, Dillard, 1987, Dillard, Hale ve Segrin, 1994) var olan ilişkinin tarafların ve örgüt çalışanlarının üzerinde motivasyon, performans, iş bağlılığı (Pierce ve Aguinis, 2003), istismar, cinsel taciz (Pierce, Broberg, McClure ve Aguinis, 2004, Pierce, Aguinis ve Adams, 2000, Pierce ve Aguinis, 2001), dedikodu gibi sonuçlarını, ilişkilere karşı alınan yönetim müdahalelerini (Foley ve Powell, 1999, Karl ve Sutton, 2000), örgütün bu tür ilişkilerle ilgili normlarını (Mainiero, 1986, Brown ve Allgeier, 1995, Jones, 1999) incelemişlerdir.

SHRM'in (Society for Human Resource Management) 2005 yılında insan kaynakları yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada insan kaynakları çalışanlarının %37'sinin romantik bir ilişkide bulunduğunu, bu ilişkilerin %62'sinin evlilikle sonuçlandığını, %44'ünün kayırmacı davranış gösterdiğini, %75'i işyeri romantizmi ile ilgili herhangi bir yazılı ya da sözlü bir kural olmadığını, %19'u cinsel taciz suçlamalarına maruz kaldığını belirtmektedir (http://www.shrm.org/hrresources/surveys_published/2006-%20Workplace%20Romance%20Poll%20Findings.pdf). Westhoff (1986)'a göre, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin doğal ve pozitif etkileri olmaktadır. Bu durumun, iş ile aşk ilişkisi dengesinin yitirildiği durumlarda ciddi örgütsel sorunlara yol açtığını da belirtmektedir. Örgüt içinde yaşanan romantik ilişkiler, çalışanların performansını, motivasyonunu, öznel değerlendirme kriterlerini, güç kullanımını, örgütsel etik kurallara uyumunu olumsuz etkileyebilmektedir.

Bir işyerindeki iki çalışan, karşılıklı çekimlerini birbirlerine açıkça söylediklerinde ve flört ya da herhangi bir yakın ilişki şeklinde romantik duygularını fiziksel olarak ifade ettiklerinde bu tür bir yakınlaşma işyeri romantizmi (işyeri romantizmi ya da örgütsel romantizm) olarak nitelendirilebilmektedir. Tüm romantik ilişkiler, karşı tarafın (partner) yanında olması için yoğun tutku ve istek, kişisel görüşlerin samimi bir şekilde

paylaşılması, duygulanım ve saygı, ihtiyaç tatmini, mutluluk ve cinsel doyum gibi duygusal durumlar, partneriyle ilişkiye girme gibi cinsel davranışlar için istek ve psikolojik uyarılma oluşumlarını içerdiğinden romantik ilişkiler genellikle istenmeyen ya da rahatsızlık veren cinsel faaliyetlerden öte her iki tarafın da istekli olduğu girişimler olarak tanımlanabilmektedir (Pierce ve diğerleri, 1996: 6). Birçok araştırmacının ortak tanımlamasına göre genel anlamda işyerinde romantik ilişkiler (workplace romance), aynı örgütte çalışan, karşılıklı fiziksel çekimle başlayan ve diğer iş arkadaşları ya da yöneticiler tarafından aralarındaki cinsel-romantik ilginin gözlenebildiği iki birey (çalışan-çalışan, çalışan-yönetici, yönetici-yönetici) arasındaki romantik ilişki olarak tanımlanmaktadır (Quinn, 1977: 30, Mainiero, 1986: 750, Foley ve Powell, 1999: 1043, Brown ve Allgeier, 1995: 170, Pierce ve diğerleri, 1996: 6, Solmuş, 2004: 19).

Romantik duygulara sahip taraflar, işyerinde romantik ilişki oluşturmak istediklerinde, bu birliktelik oluşumu, üyesi oldukları örgüt kültüründen, kendi iş özerkliklerinden ve diğer çalışanların bu tür romantik ilişkilere karşı tutumlarından etkilenmektedir. Oluşturulan duygusal birlikteliğin, diğer değişkenler etkisi ile de bireysel ya da örgütsel sonuçları ortaya çıkmaktadır. Quinn'e (1977) göre işyerinde birisiyle romantik ilişkiye girmenin iş, aşk ve ego olarak üç ayrı temel güdüsü mevcuttur. İş güdüsü, ilişki aracılığıyla 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, ego (benlik) güdüsü, heyecan duyma isteği ve benlik tatmini (kişisel-düşünsel tatmini) ifade etmektedir. Aşk güdüsü ise, tamamen gerçekçi ve sadakata dayalı bir romantik ilişki kurma, uzun süreli beraberlik ve eş bulma amacını yansıtmaktadır (Quinn, 1977: 35, Dillard, 1987: 180, Solmuş, 2004: 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: 589, Dillard, Hale ve Sergin, 1994: 232). Araştırmalarda çoğu kez ilişki içindeki taraflardan erkeğin güç sahibi olduğu üst kademe çalışanı ve kadının ise alt kademe çalışanı olduğu ilişkilerde erkeğin ego güdüsüyle, kadının ise erkeğin konumuna bağlı olarak iş güdüsüyle bu tür bir ilişkiye başladığı belirtilmektedir. İlişki içindeki erkekler kadınlardan iki kat daha fazla ego güdüsüyle (Jones, 1999: 1061), kadınların ise erkeklerden on kat daha fazla iş güdüsüyle (Anderson ve Fisher, 1991: 171) bu tür ilişkileri oluşturduğu ifade edilmektedir.

İşyerinde iki çalışan arasındaki romantik ilişkinin bilinmesi ya da farkına varılmasıyla birlikte, diğer çalışanların, gerek bu ilişkiyi genel olarak değerlendirebilmek gerekse de böyle bir ilişkinin kendi yaşamlarını nasıl etkileyebileceğini anlayabilmek için ilişki hakkında daha fazla bilgi edinme arayışına girecekleri ve çalışanların ilişki içindeki taraflar hakkında bilgi

edinmeyi isteyecekleri söylenebilmektedir. Bunlardan ilki, her iki tarafın da yasal olarak bir başka kişiyle evli olup olmadıkları ya da örgüt içindeki pozisyonları gibi ilişkiyi yaşayan tarafların kişisel özellikleriyle ilgilidir. Hakkında bilgi edinmeyi isteyecekleri diğer konu ise, tarafların böyle bir ilişkiye hangi güdülerle başladığına ilişkindir (Solmuş, 2004: 20).

Tarafların kişisel özelliklerinden hareketle, aynı ortamda çalışan bireyler bekar ya da evli olabilmekte ve herhangi bir duygusal/cinsel ilişki ile ilgili yönelmede bulunabilmektedirler. İlişki içindeki bireyler örgüt içinde eş düzey ya da doğrudan ya da dolaylı olarak şef-alt düzey çalışan ilişkisi içinde olabilmektedirler (Schaefer ve Tudor, 2001: 4). İşyeri romantizmindeki kadının ve erkeğin deneyimleri örgüt içindeki konumları ve güçleri açısından büyük farklılık göstermektedir. Örneğin, müdür-alt düzey çalışan ilişkilerinde, işten atılma ya da yer değiştirilme gibi kötü sonuçlarla karşılaşan genellikle alt çalışanlar ve bu alt çalışanların büyük bir çoğunluğu da kadın olmaktadır.

Çalışanların işyeri romantizmine olan tepkilerinden cinsiyet iki yönde etkilenmektedir. İlki, kadınlar erkeklere göre daha az güç sahibi olduklarından ilişkiye girdiklerinde erkeklere oranla daha fazla olumsuz durumla karşı karşıya kalabilmektedirler. Kadınların örgüt hiyerarşisindeki konumunu yükseltmek için işyeri romantizmine iş güdüsü ile yöneldiklerinde erkekler, ego tatminini karşılama ihtiyacıyla bu ilişkiye bağlı olmaktadır. Bu nedenle kadınlar, hiyerarşik romantizm yaşadıklarında güduları daha olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, kadının ilişkiye iş güdüsü ile yönelmesiyle aynı şekilde erkeğin iş güdüsüyle işe yönelmesi arasında kadınlar yine erkeklere göre daha olumsuz tepkiler almaktadırlar (Dillard ve diğerleri, 1994: 248). Yönetici, patron ya da alt düzey çalışan olduğuna bakılmaksızın daha çok kadınlar çalışanlar tarafından karalanmakta ve bu nedenle örgüt içinde daha çok dışlanmaktadır (Jones, 1999: 1060). İkinci olarak, kadın ve erkeğin işyeri romantizmindeki farklı deneyimleri, hiyerarşik işyeri romantizmine karşı düzenlenmiş tepkilerin bilişsel süreçlerini etkilemektedir. Örgüt içindeki konumlarından ve daha düşük güçlerinden dolayı kadınlar tarihsel olarak işyeri romantizminden erkeklere göre daha çok zarara uğramaktadır (Powel, 2001: 1527). Tarafların çalışan-çalışan, şef-şef, müdür-müdür olarak eş düzey örgütsel pozisyonda olduğu durumlar, hem diğer çalışanlar hem de yöneticiler tarafından daha fazla kabul görmektedir. Alt düzey çalışana karşı üst düzey çalışan ve kadın tarafa karşı erkek taraf daha uygun karşılanmakta ve kadın-üst düzey, erkek-alt düzey olduğu ilişkiler en çok olumsuz tepkiyi almaktadır. Kadın üst düzey-erkek alt düzey olan ilişkiler, erkek üst düzey-kadın alt düzey olan romantik ilişkilere göre daha uygunsuz karşılandığından, erkek üst düzey-kadın alt düzey ilişkisi daha kabul edilir görülmektedir (Devine ve Markiewicz, 1990: 334). İlişki içindeki taraflardan birisi olan kadın evli ise, taraflardan evli olan erkeğe göre örgüt tarafından daha olumsuz karşılanmakta (Brown ve

Allegier, 1996: 588), taraflardan birinin çalışan diğerinin yönetici pozisyonda olduğu ve çalışanın terfi ettiği durumda, diğer çalışanlar tarafından bu ilişki olumsuz değerlendirilmektedir

İşyerinde yaşanan romantik ilişkilerle ilgili önemli bir boyut, bu ilişkilerin, özellikle ilişkiyi yaşayan taraflar üzerindeki sonuçlarıyla ilgilidir (Solmuş, 2004: 23). Taraflar, diğer çalışanlara karşı aşkın ilk belirtilerini (işyerinden uzakta birlikte görülmek, daha fazla sohbet etmek ve uzun süren öğle yemekleri yemek gibi) göstermektedirler. Bununla birlikte taraflarda başka değişimler de gözlemlenmektedir. Taraflarda görülen değişimler olumlu ve olumsuz değişimler ve yetki değişimi olarak belirtilmektedir. Olumlu davranış değişimleri, yaşadıkları aşkın işlerinde daha verimli olmalarına neden olması, daha iyi bir çalışan olmak için değişimler göstermesi, çalışanlar arasında daha uyumlu ve anlaşılması daha kolay biri olması; olumsuz (competence) davranış değişimleri, genellikle hiyerarşik (dikey) romantizm oluşumunda (yönetici-çalışan), çalışanların yöneticilere karşı saygısını kaybetmesi (Paul ve Townsend, 1998: 26), kişinin ilişkisi ile ilgili olarak beynini meşgul etmesi, partnerinin hatalarını örtmesi, işyerine geç gelip erken çıkmaya başlaması, daha az iş yapması, önemli toplantıları kaçırmaması, iş kalitesinde azalma göstermesi, maddi hatalar yapması, başarısız ve yetersiz olmaya başlaması; yetki davranışı değişimleri, özellikle tarafların farklı örgütsel pozisyonda yer aldığı ilişkilerde (çalışan-yönetici), partnerine karşı kayırmacılık göstermesi, daha fazla güç vermesi, partneri hakkında şikayetlerden habersiz olması, partnerinin terfi etmesine yardım etmesi, partnerini diğer üyelerden ayırması, erişilmez olması, yeni güç gösterişine başlaması olarak açıklanmaktadır (Quinn, 1977: 39, Quinn ve Lees, 1984: 38, Anderson ve Hunsaker, 1985: 61, Pierce, 1998: 1713). İşyerinde romantik ilişki yaşayan kadınlar erkeklere göre daha olumsuz değişimler göstermektedir (Mainiero, 1986: 753).

İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusunun Türkiye’de bugüne kadar fazla araştırılmadığı ve son yıllarda işyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusunun önem kazandığı gözlemlenmektedir. Bu konu üzerine yapılacak olan çalışmaların kişiler arası ilişkileri ve dolaylı olarak da örgütün işleyişini etkileyebilen duygusal ilişkilerin nedenleri, oluşum süreçleri ve sonuçlarını ortaya çıkarma ve çözüm arayışı içinde olma hedefini taşıması gerektiğine inanılmaktadır. İlgili literatürden yola çıkarak ve çalışanların deneyim ve bireysel görüşlerine dayanarak, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin varlığını, ilişki içindeki taraflarda görülen davranış değişikliklerini ve işyerinde romantik bir ilişkiye başlamadaki güdü oluşumlarını belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Hedeflenen amaç doğrultusunda, işyerinde yaşanan romantik ilişki oluşumunun hangi güdüler tarafından tetiklendiğine, işyerinde romantik ilişki yaşayan taraflarda ne tür davranış değişiklikleri görüldüğüne, daha önce işyerinde romantik bir ilişki yaşamış

çalışanların (gözlemciler) işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylayıp onaylamadıklarına yönelik sorular irdelenmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Antalya merkez ve Antalya Lara–Kundu Bölgesi'ne yönelik yürütülen araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formlarından yararlanılmıştır. Ankette, katılımcıların turizm sektöründe buldukları süre içerisinde işyerinde yakından tanıklık ettikleri bir ilişkiyi seçmeleri ve anket sorularına bu tek bir ilişki üzerinden cevap vermeleri istenmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, gözlemcilerin verilerine dayanarak romantik ilişki yaşayanların işyerindeki konumlarına, medeni durumlarına ve romantik ilişki oluşturmadaki güdülerine yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde, ilişki yaşayan taraflarda meydana gelen davranış değişiklikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Son bölümde ise anketi cevaplayan konaklama işletmeleri çalışanlarının (gözlemcilerin) cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Aynı bölümde, gözlemcilere daha önce işyeri romantizmi içinde bulunup bulunmadıkları da sorulmuştur. Anket, gözlemcilerin işyerindeki romantik ilişkilere karşı görüşlerini alan açık uçlu bir soruyla son bulmuştur.

İşyerinde romantik ilişki içindeki taraflar üzerinde meydana gelen davranış değişiklikleri ölçeğinin oluşturulmasında ve tarafları bu tür ilişkiye iten güdülerin belirlenmesinde Quinn'in 1977 yılında geliştirdiği ölçekten yararlanılmıştır. Ayrıca, Anderson ve Fisher'in (1991) yapmış olduğu çalışma dikkate alınmıştır. Davranış değişiklikleri ölçeği "birlikte olduğu kadını/erkeği diğer çalışanlardan ayrı tuttu", "işyerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı", "iş kalitesinde azalma oldu", "kadının/erkeğin terfi etmesini sağladı", "iletişim kurulması daha kolay biri oldu", "işyerinde daha verimli oldu" gibi önermelerden oluşmaktadır. Tarafların güdülerini belirlemede ise katılımcılara, işyeri romantizmi yaşayan tarafların bu tür bir ilişkiye yönelmede aşk (gerçek aşk, eş arama, arkadaşlık kurma isteği), iş (terfi, maddi kazanç sağlama, iş güvenliği) ve ego (heyecan arayışı, macera, cinsel deneyim, benlik tatmini) güdülerinden hangisi ya da hangilerinin etken olabileceği sorulmuştur.

Katılımcılar, her bir önermeye yanıt verirken mevcut işyerlerinde ya da önceki işyerlerinde yakından tanık oldukları ve işyeri romantizmi içindeki her iki tarafı da yakından tanıdıkları ilişkiyi dikkate almışlardır. İşyeri romantizmi yaşayan tarafların içinde buldukları ya da daha önceden bulunmuş oldukları ilişkiyi gizlemek isteyecekleri ve sorulara içtenlikle yanıt vermeyecekleri düşüncesiyle bu tür ilişki yaşayan taraflara yönelik anket uygulaması tercih edilmemiştir. Tarafların yaşadıkları ilişkiyi bir sır olarak

saklama istekleri de birincil kişilere ulaşmanın zorluğunu doğurabileceği düşünülmüştür.

Ayrıca, Türkiye’de daha önce işyerinde romantik ilişkilere yönelik geniş bir çapta araştırma olmaması ve gözlemcilerin konuya hassasiyet göstererek anketi cevaplamakta çekince yaşamaları araştırmanın sınırlayıcı etkenlerinden olmaktadır. Uygulanan her bir anket formunda üçüncü kişiler tarafından yalnızca tek bir işyeri romantizmi ilişkisi değerlendirilmiştir. Oluşturulan sorulara katılımcılar (hiç katılmıyorum=1 – katılmıyorum=2 – kararsızım=3 – katılıyorum=4 – tamamen katılıyorum=5) 5 noktalı bir ölçek üzerinden yanıt vermişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu ölçeği işyerlerinde, diğerleri ise mail ortamında doldurmuşlardır. İşyerinde romantik ilişki yaşayan tarafların davranış değişiklikleri ve ilişkiye yönelmedeki güdü oluşumlarını belirleyen anket, gönüllü olan gözlemcilere uygulanmıştır. Ankete katılan gözlemcilerden adı, soyadı ve işletme adının istenmediği ifade edilerek çalışanların kaygıları giderilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, Antalya şehir merkezi ve Lara-Kundu Bölgesinde faaliyette bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 252 işgören oluşturmaktadır. Ankete katılan işgörenlerden, işyerinde yakından tanık oldukları romantik ilişkiyi değerlendirmeleri istenmiştir. Gözlemcilerin değerlendirme yaptıkları romantik ilişkilerde 252’si kadın 252’si erkek olmak üzere ilişki içindeki 504 taraf analiz edilmiştir. Gözlemcilerin 101’i (%40,1) kadın, 151’i (%59,9) erkektir. Örneklem içerisindeki gözlemcilerin 134’ü (%53,2) bekar, 98’i (%38,9) evli ve 20’si (%7,9) boşanmıştır. Ayrıca, 132 (%52,4) gözlemci daha önce işyerinde romantik bir ilişki içinde bulunmuş, 120 (%47,6) gözlemci ise bugüne kadar hiçbir işyeri romantizmi içerisinde bulunmamıştır. İşgörenlerin değerlendirdiği işyeri romantizmi içindeki taraflardan 252 kadının 47’si (%18,7) evli ve 205’i (%81,3) bekar iken 252 erkeğin 67’si (%26,6) evli ve 185’i (%73,4) bekadır.

BULGULAR

Bu çalışmada, işyerinde romantik ilişki yaşayan taraflarda görülen davranış değişiklikleri ve tarafların cinsiyet durumlarına göre bu tür ilişkiye yönelmelerindeki güdü oluşumları araştırılmış, davranış değişiklikleri ve güdüler arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca, gözlemcilerin daha önce işyeri romantizmi içinde bulunmalarının işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylamaları üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Quinn’in (1977) geliştirmiş olduğu işyeri romantizmi içindeki taraflarda görülen davranış değişiklikleri ölçeğinin konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik bilgilerine ait bulgulara çalışmanın bu kısmında yer verilmiştir.

İşyeri romantizmi içindeki tarafların davranış değişikliklerinin belirlenmesine yönelik 20 maddeden oluşan ölçek, kadın ve erkekte davranış değişiklikleri olarak ayrı ayrı ölçülmüştür. Quinn (1977)'in davranış değişiklikleri ölçeğine uyguladığı faktör analizi olumlu davranış değişiklikleri, yetersizlik davranışı değişiklikleri ve güç davranışı değişiklikleri olarak üç boyutta çözümlense de bu araştırmada yapılan faktör analizinde dört boyutlu çözüme ulaşılmıştır. Literatürde yer alan boyutlara ek olarak 'kayırmacı davranış' ve/veya 'kayırmacılık' dördüncü bir boyut olarak adlandırılmıştır. Araştırmanın sonraki analizleri dört boyutlu çözümler üzerinden yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda yorum yapmakta güçlük ile karşılaşıldığından, faktörlerin yorumunu basitleştirmek amacıyla Varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Yapılan döndürme işleminden sonra elde edilen boyutların toplam varyansı açıklama oranı Tablo 1'de %63, Tablo 2'de %67 olarak hesaplanmıştır. KMO ve Bartlett's Test of Sphericity değerlerinin de yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Romantik ilişki içindeki taraflarda görülen davranış değişiklikleri ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliğine ise Cronbach Alfa katsayısı ile bakılmıştır. Alfa katsayısı kadınlarda .84, erkeklerde ise .88 olarak bulunmuştur. Ölçekteki maddelerin girdiği faktör yükleri ve her alt ölçeğin varyansı açıklama oranları, özdeğerleri ve faktör ortalama değerleri aşağıdaki Tablo 1 ve 2'de gösterilmektedir.

Quinn (1977)'in çalışmasında, kadının davranış değişikliklerini açıklayan "erkeğin iş yerindeki hatalarını örtmesi" önermesi yetersizlik davranışı boyutunda, "erkeğe karşı kayırmacı davranışlar sergilemesi", "erkeğe iş yerinde daha fazla güç vermesi", "birlikte olduğu erkeği diğer çalışanlardan ayrı tutması", "erkeğe göz kulak olması" önermeleri güç değişikliği boyutunda yer almasına rağmen Tablo 1'de farklı bir boyut altında toplanmış ve bu boyut "kayırmacılık" olarak adlandırılmıştır. Yetersizlik davranışı boyutunda ise "diğer çalışanların saygısını kaybetmesi", "zihninin kendi ilişkisiyle meşgul olması", "işyerine geç gelip erken çıkmaya başlaması", "mesai süresince daha az iş yapması" gibi önermeler yer almaktadır ve bu boyut orijinal ölçek boyutlarıyla aynılık arz etmektedir. Bu boyut altında güç değişimi olarak ifade edilen "erkeklerle ilgili şikayetleri göz ardı etmesi" önermesi yetersizlik boyutu altında faktör yük değeri almıştır.

Kadının olumlu davranış değişiklikleri boyutunda yer alan "iletişim kurulması daha kolay biri oldu", "işlerinde daha verimli oldu" ve "işinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi" önermeleri orijinal ölçeğe uyum göstermiştir. Güç değişikliği boyutunda ise "birlikte olduğu erkeği diğer çalışanlardan ayrı tuttu" ve "erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu" önermeleri yer almaktadır. Yapılan faktör analizinde "erkeğin terfi etmesini sağladı" şeklindeki önerme anlamlı faktörleşme yapısına uygun olmadığı ve diğer maddelerin de faktör yük değerlerini düşürdüğünden dolayı analiz dışında bırakılmıştır.

Tablo 1. Kadının Davranış Değişiklikleri Ölçeği Faktör Yapısı ve İçtutarlık Katsayıları

Önermeler	Kadın			
	Yetersizlik	Kayırmacı	Olumlu	Güç
Diğer çalışanların saygısını kaybetti	,631			
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı	,634			
Romantik ilişki yaşadığı erkeğin iş yerindeki hatalarını örttü		,670		
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başladı	,757			
Mesai süresince daha az iş yaptı	,848			
İş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı	,843			
İş kalitesinde azalma oldu	,807			
İş yerinde maddi hatalar yapmaya başladı	,742			
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı	,724			
Erkeğe karşı kayırmacı davranışlar sergiledi		,580		
Birlikte olduğu erkeğe daha fazla güç verdi		,715		
Birlikte olduğu erkeği diğer çalışanlardan ayrı tuttu		,752		
Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu				,844
İlişki yaşadığı erkekle birlikte diğer çalışanlara karşı güç gösterisine girişti				,737
Erkeğe göz kulak oldu		,642		
Erkekle ilgili şikayetleri göz ardı etti	,514			
İletişim kurulması daha kolay biri oldu			,753	
İşlerinde daha verimli oldu			,761	
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi			,677	
Özdeğer	6,790	2,672	1,372	1,218
Varyansı açıklama oranı %	35,736	14,063	7,220	6,413
Faktörlerin ortalama değerleri	2,75	3,24	2,64	2,52
KMO	,871			
Ki-kare (χ^2)	2400,984			
	P=0,000			
Toplam varyansı açıklama oranı %	63,431			
Ölçeğin Alpha katsayısı	.84			

Erkeğin davranış değişiklikleri ile ilgili boyutlarına ilişkin faktör analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 2'de yer verilmektedir. Erkeğin yetersizlik, olumlu ve güç davranışı boyutları, kadının yetersizlik, olumlu ve güç davranışı boyutlarında yer alan önermeler ile aynı dağılımı göstermektedir. Kadının yetersizlik boyutunda yer alan “erkekle/kadınla ilgili şikayetleri göz ardı etti” önermesi erkeğin kayırmacılık boyutunda faktör yük değeri almıştır. Kayırmacılık ve olumlu davranış değişiklikleri boyutlarında ise, “kadının terfi etmesini sağladı önermesi” erkeğin davranış değişikliğinin kayırmacılık boyutunda faktör yük değeri aldığı görülmektedir.

Tablo 2. Erkeğin Davranış Değişiklikleri Ölçeği Faktör Yapısı ve İçtutarlık Katsayıları

Önermeler	Erkek			
	Yetersizlik	Kayırmacı	Olumlu	Güç
Diğer çalışanların saygısını kaybetti	,683			
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı	,615			
Romantik ilişki yaşadığı kadının iş yerindeki hatalarını örttü		,651		
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başladı	,721			
Mesai süresince daha az iş yaptı	,860			
İş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı	,857			
İş kalitesinde azalma oldu	,884			
İş yerinde maddi hatalar yapmaya başladı	,851			
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı	,839			
Kadına karşı kayırmacı davranışlar sergiledi		617		
Birlikte olduğu kadına daha fazla güç verdi		,691		
Birlikte olduğu kadını diğer çalışanlardan ayrı tuttu		,795		
Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu				,775
İlişki yaşadığı kadınla birlikte diğer çalışanlara karşı güç gösterisine girişti				,658
Kadına göz kulak oldu		,696		
Kadınla ilgili şikayetleri göz ardı etti		,690		
Kadının terfi etmesini sağladı		,546		
İletişim kurulması daha kolay biri oldu			,752	
İşlerinde daha verimli oldu			,792	
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi			,834	
Özdeğer	7,886	3,123	1,360	1,066
Varyansı açıklama oranı %	39,429	15,615	6,802	5,328
Faktörlerin ortalama değerleri	2,61	3,35	2,86	2,62
KMO	,905			
Ki-kare (χ^2)	3149,403			
	P= 0,000			
Toplam varyansı açıklama oranı %	67,174			
Ölçeğin Alpha katsayısı	.88			

Romantik ilişki içindeki tarafların davranış değişiklikleri ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini kapsayan betimleyici istatistikler aşağıdaki Tablo 3'te sunulmaktadır. Tabloda yer alan kadın ve erkeğin davranış değişiklikleri ölçeğinde, kadına ait genel ortalama 2,88 ve erkeğe ait genel ortalama 2,91 olarak hesaplanmıştır. İlişki içindeki taraflardan erkeğin, kadına göre daha fazla davranış değişikliği gösterdiği görülmektedir. Erkeğin davranış değişiklikleri ölçeğinin genel ortalaması ile

ölçek içindeki maddeler karşılaştırıldığında, genel ortalamasının üstünde değer alan ifadeler, beyninin ilişkiye odaklı olduğu, kadının hatalarını örttüğü, kadına kayırmacı davranışlar gösterdiği ve ona güç verdiği, kadını diğer çalışanlardan ayrı tuttuğu, ona göz kulak olduğu ve onunla ilgili şikayetleri göz ardı ettiği önermeleri olmaktadır. Kadının davranış değişikliği ölçeğine ait maddeler ile bu ölçeğin genel ortalaması karşılaştırıldığında ise yaşadığı ilişkiden dolayı beyninin ilişkiyle meşgul olması, erkeğin hatalarını örtmesi, erkeğe karşı kayırmacılık yapması, erkeğe güç vermesi ve onu çalışanlardan ayrı tutması, erkeğe göz kulak olması, erkekle ilgili şikayetleri göz ardı etmesi ifadelerinin ortalamasının üstünde değer aldıkları görülmektedir. Bu durumda kadında genel ortalamasının üstünde değer alan kayırmacı davranışın genel davranış değişiklikleri içinde daha fazla görüldüğü anlamına gelmektedir. Ayrıca Tablo 1 ve 2'de verilen faktörlere ait ortalamalarda kadının ($\bar{x}=3,24$) ve erkeğin ($\bar{x}=3,35$) kayırmacı davranış boyutu ortalamalarının da genel ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Davranış Değişiklikleri Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Önermeler	Ortalama (K)	Std. (K)	Ortalama (E)	Std. (E)
Diğer çalışanların saygısını kaybetti	2,77	1,256	2,53	1,248
Zihni kendi ilişkisiyle meşgul olmaya başladı	3,36	1,150	3,05	1,249
Romantik ilişki yaşadığı kadının/erkeğin iş yerindeki hatalarını örttü	2,97	1,212	3,25	1,213
İş yerine geç gelip erken çıkmaya başladı	2,63	1,202	2,50	1,113
Mesai süresince daha az iş yaptı	2,73	1,190	2,66	1,168
İş yerindeki toplantıları kaçırmaya ve sorumluluktan kaçmaya başladı	2,45	1,105	2,43	1,139
İş kalitesinde azalma oldu	2,83	1,194	2,67	1,177
İş yerinde maddi hatalar yapmaya başladı	2,52	1,084	2,53	1,148
Takım çalışmasında yetersiz olmaya başladı	2,76	1,233	2,57	1,136
Kadına/erkeğe karşı kayırmacı davranışlar sergiledi	3,25	1,214	3,40	1,218
Birlikte olduğu kadına/erkeğe daha fazla güç verdi	3,23	1,166	3,57	1,082
Birlikte olduğu kadını/erkeği diğer çalışanlardan ayrı tuttu	3,44	1,133	3,62	1,124
Erişilmez, ulaşılmaz bir görünüme sahip oldu	2,50	1,199	2,64	1,188
Kadınla/erkekke birlikte oluşturdukları yeni güç gösterişine girdi	2,54	1,182	2,60	1,181
Kadına/erkeğe göz kulak oldu	3,33	1,108	3,70	1,095
Kadınla/erkekke ilgili şikayetleri göz ardı etti	3,08	1,156	3,23	1,206
Kadının/erkeğin terfi etmesini sağladı	-	-	2,73	1,252
İletişim kurulması daha kolay biri oldu	2,84	1,114	2,85	1,086
İşlerinde daha verimli oldu	2,77	1,081	2,79	1,056
İşinde ve arkadaşları arasında daha iyi olmak için değişim gösterdi	2,77	1,159	2,95	1,108
Genel ortalama	2.88		2.91	

Erkeklerde görülen kayırmacı davranış değişikliğine paralel olarak, aynı şekilde ilişki içindeki kadında görülen davranış değişikliğinin de en çok

kayırmacılık davranışı olduğu söylenebilir. Gözlemcilerin kayırmacılıkla ilgili algılarının diğer boyutlara göre yüksek olduğunu söylemek olanaklı görünmektedir. Olumlu davranış değişiklikleri boyutunda yer alan ifadelerin ölçeğin genel ortalamasına yakın bir değer alması, tarafların romantik ilişki içindeyken ayrıca olumlu değişimler gösterebildiğini ifade etmektedir.

Tablo 4. Gözlemcilerin Algılarına Bağlı Olarak Tarafların Davranış Değişiklikleri Arasındaki Farklılık

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

* $p < .01$ anlamlılık düzeyi

Gözlemcilerin algılarına bağlı olarak, tarafların davranış değişiklikleri arasındaki farklılık Paired t-testi ile analiz edilmiştir. Tablo 4 üzerinde de görüldüğü gibi, kadının ve erkeğin yetersizlik davranışı değişiklikleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir ($p < .01$). Bu anlamlı farkta, romantik ilişki içindeki kadınların yetersizlik davranışlarında daha fazla değişiklik görülmektedir. Kadında yetersizlik davranışı değişikliği olduğu zaman erkeğin de yetersizlik davranışında değişiklik beklenmektedir. Aynı şekilde, gözlemcilerin algılamalarına göre tarafların kayırmacı davranış değişiklikleri arasında da anlamlı fark görülmektedir ($p < .01$). Ortalamalara bakıldığında ise, romantik ilişki içindeki erkeğin davranışlarında daha fazla kayırmacılık sergilediği görülmektedir.

Bu araştırmada tarafların cinsiyetlerine göre romantik ilişkiye yönelen güdüleri de gözlemcilerin algılarına göre incelenmiştir. Araştırmanın veri toplama araçları bölümünde belirtildiği gibi tarafların işyerinde romantik ilişkiye başlamasına neden olabilecek üç güdü (aşk, iş ve ego güdüsü) birer soru ile sorulmuştur. Bu nedenle güvenilirlik ya da faktör analizi uygulanmamıştır. Anketi yanıtlayan katılımcıların tanık oldukları romantik ilişkilerde kadınların %23'ünün sadece aşk güdüsü, % 18'inin aşk ve ego güdüsünün her ikisi, %14'ünün iş ve ego güdüsünün her ikisi ile romantik bir ilişkiye yöneldiği görülmektedir. Erkeklerin ise %36'sı sadece ego güdüsü, %24'ü aşk ve ego güdüsünün her ikisi ile romantik ilişkiye yönelmektedir. Tablo 5'e bakıldığında erkeklerin ilişkilerine başlamalarında heyecan arayışı, cinsel deneyim, macera gibi nedenlerin olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların terfi, maddi ödülleri ya da daha az iş yükü gibi nedenlerle %3'ü

sadece iş güdüsüyle, %14'ü de iş ve ego güdülerinin her ikisi ile romantik ilişki oluşturmaktadır.

Tablo 5. Algılanan güdülerin Tarafların Cinsiyetine Göre Dağılımı

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

Romantik ilişkiye yönelen kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğu bekârdır. Bu verilere göre bekâr kadınlar evli kadınlardan daha fazla oranda aşk, ego ve iş güdülerinden herhangi biri ile ilişkiye yönelmektedirler. Taraflardan bekâr olan erkekler de benzer şekilde evli erkeklere göre daha fazla oranda bu üç güdüye yönelmektedir.

Tablo 6'ya göre ilişki oluşturmada üç temel güdüden herhangi birinin varlığı olması durumu analiz edilmiştir. Ancak, romantik ilişkiye giren tarafların medeni durumları eşit bir dağılım göstermediği için güdüler, eşit olmayan dağılımlar üzerinden değerlendirilmiştir. Tarafların medeni durumunun güdü oluşumu üzerindeki etkisine yönelik bulgular t-testi analizine tabi tutulmuş ve sonuçlar aynı tablo üzerinde verilmiştir. Kadının ego, erkeğin aşk ve ego güdüsü medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. T-testi analiz sonucunda evli kadınlar ($\bar{x}=4,23$), bekâr kadınlara ($\bar{x}=3,54$) göre daha fazla ego güdüsüyle ya da bir başka deyişle heyecan arayışı, macera, cinsel deneyim ile ilişkiye yönelmektedirler. Bekâr erkekler ($\bar{x}=3,77$) evli erkeklere ($\bar{x}=2,67$) göre, daha çok aşk odaklı bir ilişki düşünmektedirler. Ego güdüsüyle ilişkiye yönelmede ise evli erkeklerin ($\bar{x}=4,52$) bekâr erkeklerden ($\bar{x}=4,07$) daha fazla macera ve cinsel deneyim ile romantik ilişkiye girdiklerini söylemek mümkün olabilmektedir.

Tablo 6. Medeni Durumun İlişkiye Yönelmede Gudu Oluşumuna Etkisi ve Algılanan Güdülerin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Evli		Bekar		T	P
	Yüzde	Ort.	Yüzde	Ort.		
Kadın						
Aşk güdüsü	9,9	3,47	55,1	4,00	-1,871	,066
Ego güdüsü	13,8	4,23	43,2	3,54	2,923	,005*
İş güdüsü	7,1	3,00	28,9	2,85	,511	,611
Erkek						
Aşk güdüsü	8,3	2,67	43,6	3,77	-4,621	,000*
Ego güdüsü	22,6	4,52	49,2	4,07	2,483	,023*
İş güdüsü	5,9	2,28	9,9	2,23	,224	,823

* p<0,05 düzeyinde anlamlı

Tarafların güdeleri ile davranış değişiklikleri arasındaki ilişkiye yönelik Pearson korelasyon katsayıları Tablo 7'de gösterilmektedir. Kadının ego güdüsü ile güç değişikliği davranışı (p<,05) ve ego güdüsü ile kayırmacı davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Kadının aşk güdüsü ile yetersizlik davranışı arasında (p<,01) negatif yönlü, yine aşk güdüsü ile olumlu davranış değişiklikleri arasında (p<,01) pozitif yönlü bir ilişkiden söz edilebilir. Ego güdüsü ile yetersizlik davranışı (p<,01) ve iş güdüsü ile yetersizlik davranışı (p<,01) arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Güdüler ile İşyeri Romantizmi İçindeki Tarafların Davranış Değişiklikleri Arasındaki İlişki

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

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

**p<0,01 düzeyinde anlamlı

Erkeğin güdeleri ile davranış değişiklikleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, aşk güdüsü ile yetersizlik davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir (p<,05). Değişkenler arası ilişkilerde, ego güdüsü ile yetersizlik davranışı (p<,01), güç davranışı (p<,01) ve kayırmacı davranış (p<,01) arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. İş güdüsü ile yetersizlik davranışı (p<,01), güç davranışı (p<,01) ve kayırmacı davranış (p<,01) arasında pozitif bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Kadının aşk güdüsü ile yetersizlik davranışı arasındaki ilişkide negatif yönlü bir ilişki olduğu gibi erkeğin de aşk güdüsü ile yetersizlik davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Ego güdüsü ile hareket eden hem erkek hem de kadının kayırmacı davranışları arasında pozitif yönlü ilişki

olduğu görülmektedir. Ancak erkeğin ego güdüsü ile kayırmacı davranışı arasındaki korelasyon katsayısı daha kuvvetlidir.

Tablo 8’de yer alan bulgularda, gözlemcilerin daha önce işyerinde romantik ilişkide bulunmaları ile romantik ilişkileri onaylamaları arasındaki ilişkiyi ölçmek için ki kare analizi yapılmıştır. Gözlemcilerin işyerinde romantik ilişki yaşayıp yaşamamalarıyla, işyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylayıp onaylamamaları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>,05$).

Tablo 8. Gözlemcilerin Daha Önce Romantik İlişkide Bulunmalarının Romantik İlişkileri Onaylamaları Üzerine Etkisi

		İşyerinde yaşanan romantik ilişkileri onaylarım				
		1 katılmıyorum	2 kararsızım	3 katılıyorum	Toplam	
Daha önce işyerinde romantik ilişki yaşadım	Evet	G	32	30	70	132
		B	39,3	29,9	62,9	
	Hayır	G	43	27	50	120
		B	35,7	27,1	57,1	
	Toplam		75	57	120	252

$$\chi^2 = 4,543 \quad p = 0,103$$

Gözlemciler işyeri romantizmi ile ilgili görüşlerini ve deneyimlerini açık uçlu olarak belirtmişlerdir. Açık uçlu soru, kişilerin işyeri romantizmi ile ilgili farklı görüşleri alma amacını taşımaktadır. Gözlemciler, açık uçlu sorularda, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin evlilikle sonuçlanabileceğini, evlilik durumunda tarafların ayrı kurumlarda çalışması gerektiğini, ilişkilerin yönetimden ve diğer çalışanlardan genellikle gizli tutulduğunu, bu tür ilişkilerin diğer çalışanları ve kendilerini olumsuz etkilemediği sürece hoş karşıladıklarını, tarafların birlikteliklerinin kayırmacılığa yol açacağını ve aynı örgütsel konumda (çalışan-çalışan, şef-şef gibi) çalışanların ilişkilerinin daha hoş karşılanacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca ast-üst ilişkilerinde çalışanlar arası rekabetin olumsuz yönde etkilendiği, erkek üst düzey-kadın alt düzey çalışan olduğu durumda kadının terfi etme olasılığının daha fazla olduğu ve bu amaçla kurulan ilişkilerin örgütsel etik kurallarına aykırı olduğu, bu tür ilişkilerin dedikoduya yol açtığı, tarafların evli olduğu durumlarda ilişkilerin onaylanmadığı, çalışanların motivasyonlarında düşüşe neden olabileceği, ilişkide cinsel taciz ya da istismar olmadığı sürece ilişkinin onaylanabileceği bildirilmiştir. Gözlemcilere göre, bu tür ilişkilerden ötürü tarafların ve çalışanların verimliliklerinin etkilenebileceğini, tarafların ilişkileri ile profesyonel iş yaşantısı birbirine karışmadığı sürece performanslarının

artabildiğini ve çoğu işyeri ilişkilerinin sonunun ayrılıkla sonuçlanıp tarafların kariyerlerini olumsuz olarak etkileyebildiğini ifade etmişlerdir.

TARTIŞMA

Turizm endüstrisinin insana dayalı işgücünün olması ve yapısı gereği çalışma saatlerinin uzun süreli olması birçok insanın aynı ortamda, birlikte uzun saatler çalışmasına neden olmaktadır. Diğer bir deyişle, turizm yoğun çalışılan ve dinamik bir sektör olma özelliğini taşımaktadır. Turizm çalışanlarının sosyalleşme alanlarının büyük bir bölümünü işyeri oluşturmaktadır. Böylece çalışanlar ister istemez aynı iş ortamında yakınlaşım sosyalleşme eğilimi göstermektedirler.

Bu çalışma, işyerinde yaşanan romantik ilişkiler konusunun hassasiyeti sebebiyle üçüncü kişilerin bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Antalya'da konaklama işletmesi çalışanlarının yaptığı gözlem ve deneyimlere dayanarak, romantik ilişki içindeki tarafların ilişkiye yöneldiği güdülerle ilgili sonuçlar incelendiğinde kadınların daha çok aşk ve aşk-ego güdüsüyle birlikte, erkeklerin ise ego ve aşk-ego güdüsüyle birlikte ilişkiye yöneldikleri görülmüştür. İşyeri romantizmi konusunda yapılan araştırmalarda (Dillard, 1987, Anderson ve Fisher, 1991, Jones, 1999, Powell, 2001) kadınların ilişkiye, özellikle de hiyerarşik romantizm söz konusu olduğunda, iş güdüsü ile erkeklerin ise ego güdüsüyle yaklaştığı belirtilmiştir. Araştırma bulgularında erkek güdüsünün literatüre paralellik gösterdiği ama kadın güdüsünün literatürden farklı sonuçlarda bulunduğu görülmektedir. Kadınlar, bir ilişki oluştururken yalnızca aşk ya da iş güdülerini değil aynı zamanda ego güdülerini kullandığı da bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, örgütlerde çalışan evli kadınların da işyerinde romantik ilişkiye ego güdüsüyle yöneldiği görülmektedir. Bu sonuca göre, kadın çalışanların işyerinde baskın erkek gücünden uzaklaşmalarının ve ekonomik eşitliğe yaklaşımlarının bir etkisi olarak düşünülebilmektedir. Diğer taraftan, evli kadınların işyeri romantizmine yönelmelerinin heyecan duyma, macera arayışı ve cinsel deneyime gibi nedenler olduğu söylenebilir.

Katılımcıların algılarına göre ilişki içindeki tarafların güdeleri ile davranış değişiklikleri arasında ilişki olduğu bulgularda görülmektedir. Ego güdüsü ile ilişkiye yönelen kadın, diğer çalışanlara karşı erkeğe kayırmacı davranışlar sergilemekte ve erkek ile oluşturdukları yeni bir güç gösterişinde bulunmaktadır. Aşk güdüsü ile yönelimde bulunan kadında ise, yetersizlik davranışında ters yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum beklenen bir sonuçtur. Çünkü aşk güdüsü içindeki kadının, aynı ortamda çalıştığı partneriyle daha fazla vakit geçirmek isteyip, işyerinde daha fazla mesai yapacağını, daha uzun saatler işyerinde kalacağını ve böylece işyerine daha erken gelip geç vakitlere kadar işyerinde kalacağını söylemek mümkün

olabilmektedir. Aşk güdüsü ile birlikte, kadının işyerinde daha verimli olma ve birlikte olduğu erkeğe karşı kendini kanıtlama isteği kadının olumlu davranış değişikliklerine yol açmaktadır. Romantik ilişki içindeki taraflardan erkeğin ego güdüsüyle ilişkiye yönelmesinde diğer çalışanlara karşı kadına kayırmacı davranışlar sergilediği görülmektedir.

Ego güdüsü bulunan erkeklerin çoğunluğunu evlilerin oluşturması, örgüt içinde çalışanlar arası dedikoduya neden olabilmektedir. Aynı şekilde erkeğin aşk güdüsüyle ilişkiye yönelmesi kendi yetersizlik davranışlarında olumlu yönde etkili olmaktadır. Güdü ile davranış değişiklikleri arasındaki ilişkilerde, kadın ve erkeğin her ikisinde de ego güdüsü yaşandığında partnerine karşı kayırmacı davranışlar sergilendiği, aşk güdüsü yaşandığında ise, her iki tarafın yetersizlik davranışlarında azalma olduğu görülmektedir. Aşk güdüsü ile hareket eden kadının davranışlarında ise, olumlu yönde ilerleme gerçekleştiği görülmektedir. Genel olarak erkeklerin daha kayırmacı davranış sergilediğini, kadınların ise yetersizlik davranışlarında daha fazla artış gösterdiğini söylemek mümkündür.

Daha önce işyeri romantizmi deneyimi olan gözlemcilerin kendilerinininkine benzer bu tür ilişkileri onaylamaları beklenen bir durum olmaktadır. Gözlemciler, daha önceki deneyimlerinde yaşadıkları olumlu ya da olumsuz tepkilere karşı diğer ilişki içindeki taraflara destek olma davranışı içine girdikleri söylenebilmektedir. Ancak, daha önce işyeri romantizmi yaşayan gözlemciler böylesi bir ilişkiyi yaşamayanlara göre işyerinde romantik ilişkileri daha çok onaylamaları beklense de, yapılan analizde böyle bir destek bulunamamıştır.

Gözlemcilerin açık uçlu soruya verdiği yanıtlarda ise, işyeri romantizmi içindeki tarafların ilişkilerini genellikle gizli tutmaları, aynı konumda çalışanların birlikteliklerinin hiyerarşik romantizme göre daha hoş karşılanacağı, bu tür ilişkilerin ardından dedikodunun ortaya çıkacağı ifadeleri diğer yapılan çalışmalarla uyum göstermektedir. Açık uçlu sorularda yer alan yanıtlar, işyerinde yaşanan romantik ilişkilerin sonuçlarının ne derece geniş olduğunun bir göstergesi olarak görülmektedir.

Sonuç olarak, günümüz işletmelerinde yaşanan ikili ilişkiler, örgütsel davranışa şüphesiz etki eden bir olgudur. İşyerinde romantik ilişkiler konusunun bugüne kadar fazla araştırılmadığı gözlemlenmektedir. Bu açıdan yaşanan duygusal ilişkiler ve bunların uzantıları örgütteki hizmet kalitesine, örgütsel adalet algılamalarına, verimliliğe, örgütsel bağlılığa ve performansa kadar birçok değişken üzerine etki etmektedir. Yukarıdaki ifadelerden yola çıkarak çalışanlar, tarafların işyerinde romantik ilişkilerini kendi iş ilişkileriyle dengede tuttuğu zaman örgüte zarar vermeyeceğini belirtmiş olsalar da kendi kültürel değerlerini yok saymamaktadırlar.

Bu araştırma, sonraki örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi çerçevesinde işyerinde romantik ilişkiler çalışmalarına ışık tutma amacını da gütmektedir. Bununla birlikte, örgüt içinde yaşanan romantik ilişkiler, çalışanların adalet algılamaları, işletmelerde alınan etik kararlar, cinsel taciz, performans, motivasyon ve iş bağlılığını etkileyen faktörlerle birlikte çok daha geniş bir yelpaze ile ele alınarak incelenmesinin örgüt psikolojisi literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın örneklem alanının genişletilerek farklı alanlardaki örneklem grupları üzerinde test edilmesi, sonuçların daha da genellenebilir olmasına katkıda bulunacaktır. Bu çalışmada, çalışanların işyerinde yaşanan hiyerarşik romantizme (ast-üst) ya da aynı düzeyde çalışanların oluşturduğu işyeri romantizmine karşı tutumları ölçülmemiştir. Aynı zamanda yönetimin bu tür ilişkilere karşı aldığı önlemler ya da belirlediği politikalar (yazılı ya da yazılı olmayan kurallar) araştırılmamıştır. Bu konu ile ilgili gelecekte yapılacak olan çalışmalarda çalışanların ve yöneticilerin, farklı konumda ya da eş konumda çalışanlara karşı tutumlarının ve yönetimin aldığı politikaların farklı düzeyde olabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- ANDERSON, C.J., FISHER, C., “Male-Female Relationships in the Workplace: Perceived Motivations in Office Romance”, *Sex Roles*, Vol.25, 1991:163-180.
- ANDERSON, C.L., HUNSAKER, P.L., “Why There is Romancing at the Office and Why It’s Everybody’s Problem”, *Personnel*, Vol.62-2, 1985:57-63.
- BROWN, T.J., ALLGEIER, E.R., “Manager’s Perceptions of Workplace Romances: An Interview Study”, *Journal of Business and Psychology*, Vol.10-2, 1995: 169-176.
- BROWN, T.J., ALLGEIER, E.R., “The Impact of Participant Characteristics, Perceived Motives, and Job Behaviors on Co-Workers’ Evaluations of Workplace Romances”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.26-7, 1996: 577-595.
- DEVINE, I., MARKIEWICZ, D., “Cross-Sex Relationships at work and the Impact of Gender Stereotypes”, *Journal of Business Ethics*, Vol.9, 1990:333-338.
- DILLARD, J.P., “Close Relationships at Work: Perceptions of the Motives and Performance of Relational Participants”, *Journal of Social and Personal Relationships*, Vol.4, 1987: 179-193.

- DILLARD, J.P., BROETZMANN, S.M., “Romantic Relationships at Work: Perceived Changes in Job-Related Behaviors as a Function of Participant’s Motive, Partner’s Motive, and Gender”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.19-2, 1989: 93-110.
- DILLARD, J.P., HALE, J.L., SERGIN, C., “Close Relationships in Task Environments: Perceptions of Relational Types, Illicitness, and Power”, *Management Communication Quarterly*, Vol.7-3, 1994:227-255.
- DILLARD, J.P., MILLER, K., “Intimate Relationships in Task Environments”, *Handbook of Personal Relationships*, Newyork, Willey, 1988:449-465.
- FOLEY, S., POWELL, G.N., “Not All is Fair in Love and Work: Coworkers’ Preferences for and Responses to Managerial Interventions Regarding Workplace Romances”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20-7, 1999: 1043-1056.
- JONES, G.E., “Hierarchical Workplace Romance: An Experimental Examination of Team Member Perceptions”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20-7, 1999: 1057- 1072.
- KARL, K.A., SUTTON, C.L., “An Examination of the Perceived Fairness of Workplace Romance Policies”, *Journal of Business and Psychology*, Vol: 14-3, 2000: 429-442.
- MAINIERO, L., “A Review and Analysis of Power Dynamics in Organizational Romance”, *Academy of Management Review*, Vol.11-4, 1986: 750-762.
- PAUL, R.J., TOWNSEND, J.B., “Managing the Workplace Romance: Protecting Employee and Employer Rights”, *Review of Business*, Vol.19-2, 1998:25-30
- PIERCE, C.A., “Factors Associated With Participating in a Romantic Relationship in a Work Environment”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 28-18, 1998: 1712-1730.
- PIERCE, C.A., AGUINIS, H., “A Framework for Investigating The Link Between Workplace Romance and Sexual Harassment”, *Group & Organization Management*, Vol.26-2, 2001: 206-229.
- PIERCE, C.A., AGUINIS, H., “Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors”, *Management Research*, Vol.1-2, 2003:161-169.
- PIERCE, C.A., AGUINIS, H., ADAMS, S.K.R., “Effects of a Dissolved Workplace Romance and Rater Characteristics on Responses to A

- Sexual Harassment Accusation”, *Academy of Management Journal*, Vol.43-5, 2000: 869-880.
- PIERCE, C.A., BROBERG, B.J., MCCLURE, J.R., AGUINIS, H., “Responding to Sexual Harassment Complaints: Effects of A Dissolved Workplace Romance on Decision-Making Standards”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.95, 2004: 66-82.
- PIERCE, C.A., BYRNE, D. AGUINIS, H., “Attraction in Organizations: A Model of Workplace Romance”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.17-1, 1996: 5-32.
- POWELL, G.N., “Workplace Romances Between Senior-Level Executives and Lower-Level Employees: An Issue of Work Disruption and Gender”, *Human Relations*, Vol.54-11, 2001:1519-1544.
- POWELL, G.N., FOLEY, S., “Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational Settings”, *Journal of Management*, Vol: 24-3, 1998, 421-448.
- QUINN, R., “Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, 1977:30- 45
- QUINN, R., LEES, P.L., “Attraction and Harassment: Dynamics of Sexual Politics in the Workplace”, *Organizational Dynamics*, Vol.13-1, 1984:35-46.
- SCHAEFER, C.M., TUDOR, T.R., “Managing Workplace Romances”, *Advanced Management Journal*, Vol.66-3, 2001: 4-10.
- SOLMUŞ, T. (2004) *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- WESTHOFF, L.A., “What To Do About Corporate Romance”, *Management Review*, 1986:50-55.