

## Yönetici Bakış Açısından İşyerinde Romantizm: Bankacılık Sektöründe Görev Yapan Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma

### Workplace Romance From the Perspective of Managers: A Research on Managers Working in Banking Sector

Gülşah GENÇER ÇELİK<sup>1</sup>, Erkan TAŞKIRAN<sup>2</sup>, Gizem KARA<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İstanbul, Türkiye.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Düzce, Türkiye

<sup>3</sup> Doktora Öğrencisi, Gebze Teknik Üniversitesi, Genel İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye.

#### Özet

İşyerinde romantizm konusunu ele alan bu çalışmada, bankacılık sektöründe yönetsel pozisyonlarda görev yapan yöneticilerin bakış açısından romantizm ile ilgili görüşler incelenmiştir. Konu itibariyle hassas bir özellik taşıyan işyerinde romantizm, kadın ve erkek açısından daha dengeli bir işgücünün varlığı, işyerinde daha uzun süreler geçirilmesi ve benzer özelliklere sahip bireylerin birlikte çalışmaları nedeniyle, artık çok daha fazla iş yaşamında görülmektedir. Bu kapsamda araştırma, işyerinde romantizm görülme durumunun daha fazla olabileceği düşünülen bankacılık sektöründe yürütülmüştür. Araştırmaya en az şube müdürü ya da üst düzeyinde yönetsel görevleri olan 12 yönetici katılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen örneklemden nitel araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme metoduyla elde edilen veriler betimsel analiz ile değerlendirilerek yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda belirlenen işyerinde romantizme yönelik farkındalık, tutum, neden, etki ve politikalar temaları altında yöneticilerin genel olarak işyerinde romantizmi olumlu bir durum algılamakla birlikte önlenmemesi gerektiği ve işyerinde romantizme yönelik departman ya da şube değişikliği dışında herhangi bir politika belirlenmemesi gerektiği yönünde görüşler saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyerinde Romantizm, Yönetici, Bankacılık Sektörü

### Workplace Romance From the Perspective of Managers: A Research on Managers Working in Banking Sector

#### Abstract

In this study which discussed the subject of workplace romance, the views on romance from the perspective of managers who are working in managerial positions in banking sector are examined. Workplace romance, which has a sensitive nature in terms of the subject, is now seen much more in business life due to the existence of a more balanced workforce in terms of men and women, the longer hours spent at the workplace and the possibility of working together of individuals with similar characteristics. The research was conducted in the banking sector which is thought to be more likely to experience workplace romance. 12 managers with managerial duties at least at the branch manager level or above participated in the research. The data collected through semi-structured interview method within the scope of qualitative research from the sample determined by the purpose sampling method were evaluated and interpreted with descriptive analysis method. Within the themes of awareness, attitude, cause, effect and policies determined as a result of the research, points of view

were identified that although executives generally perceive workplace romance as a positive situation, it should not be prevented and that no policy other than a department or branch change should be applied for workplace romance.

**Keywords:** Workplace Romance, Executive, Banking Sector

**Atf için (how to cite):** Gençer Çelik, G., Taşkıran, E. & Kara, G., (2022). Yönetici Bakış Açısından İşyerinde Romantizm: Bankacılık Sektöründe Görev Yapan Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2022; 2(1), 191-213.

## 1. Giriş

İş yaşamında çalışanlar arasında görülmesi açısından sık karşılaşılan bir durum olan (Doll ve Rosopa, 2015, s. 434) işyerinde romantizm, bu yönüyle örgütsel süreçlerin kaçınılmaz bir gerçekliği durumundadır (Bhebbhe ve Hove, 2016, s. 386). Ancak bu gerçekliğe rağmen işyerinde romantizm, bireylerin özel yaşamlarının bir parçası olması nedeniyle hassas bir özellik taşıması açısından özellikle örgütsel psikoloji, iletişim ve yönetim gibi alanlara odaklanan akademisyenlerin uzun yıllar üzerinde konuşmaktan çekindiği ve çalışmaktan kaçındıkları bir konu olmuştur (Powell ve Foley, 1998, s. 421; Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996, s. 27). Buna karşılık, işin değişen doğası gereği çalışanlar arasındaki etkileşimin artması taraflar arasında yakınlaşan ilişkilere neden olabilmektedir. Özellikle iş yaşamında kadın ve erkek çalışan sayısı açısından daha dengeli koşulların sağlanması için yapılan düzenlemeler neticesinde, işyerinde romantizm artık çok daha dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. Bunun yanında esnek çalışma saatleri nedeniyle çalışanların işyerinde daha fazla vakit geçirmeleri ve benzer profildeki bireylerin bir arada olması gibi nedenler de işyerinde romantizmin yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Zira işyerinde ne kadar çok vakit geçirilirse, o kadar çok karşılıklı paylaşım ve etkileşim olanağı ortaya çıkmaktadır (Satpathy, Patnaik ve Mohanty, 2016, s. 2959). Dolayısıyla iş hayatı artık, çok daha fazla düzeyde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki etkileşimin görüldüğü ortamlar haline gelmiştir.

Hizmet sektörünün yapısı gereği çalışan ve müşteriler arasındaki etkileşimin çok güçlü ve yakın olması, çalışanların dış görünüşlerine önem vererek bakımlı ve özenli olmalarını gerekli kılmaktadır (Kozak ve Türktarhan, 2011, s. 116). Bu kapsamda hizmet sektörünün önemli çalışma alanlarından biri olan bankacılık sektörü, erkek çalışanlar yanında özellikle kadın çalışanların daha yoğun olduğu bir sektördür. Türkiye Bankalar Birliği'nin 2020 yılı bankacılık sisteminde banka, çalışan ve şube sayıları raporuna göre bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı %50'4 iken, erkek çalışan oranı ise %49,6'dır (Türkiye Bankalar Birliği, 2020, s. 4). Dolayısıyla bu veriler kapsamında kadın çalışanların nispeten daha yoğun olduğu bankacılık sektöründe erkek ve kadın çalışanlar arasında duygusal çekimin artması kaçınılmaz olabilir.

İşyerinde romantizm ile ilgili araştırmalar incelendiğinde özellikle yabancı alanyazında nitel araştırmaların yoğunluğu (Cowan ve Horan, 2021; Horan, Cowan ve Carberry, 2019; Tengberg ve Tidefors, 2016; Cowan ve Horan, 2014a, 2014b; Biggs, Matthewman ve Fultz, 2012; Brown ve Allgeier, 1995) dikkat çekmektedir. Diğer taraftan benzer bir literatür taraması ülkemizdeki

çalışmalarda yapıldığında ise daha çok nicel araştırmaların (Kozak ve Türktarhan, 2011; Günlü, 2010; Ömürş ve Ehtiyar, 2008) yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bazı araştırmalar dışında (Kömürcü ve Günlü, 2013; Kömürcü 2011; Günlü 2010) işyerinde romantizm ile ilgili doğrudan yönetici görüşlerini ele alan çalışma azlığı göze çarpmaktadır. Bu kapsamda araştırmada yöneticilerin işyerinde romantizm ile ilgili görüşleri ele alınarak ilgili alanyazındaki araştırma boşluğuna katkı yapılmaya çalışılacaktır. Bunun yanında yöneticilerin bakış açısından işyerinde romantizmin olumsuz yönlerinin yanında olumsuz yönlerinin incelenmesi, işyerinde romantizme yönelik politika ve yaptırımların belirlenmesi açısından karar vericilere ve uygulayıcılara yol gösterecektir.

Quinn (1977, s. 30) işyerinde romantizmi aynı örgütte görev yapan iki kişi arasında olan ve üçüncü bir tarafça cinsel yakınlık olarak karakterize edilerek algılanan bir ilişki biçimini tanımlamaktadır. Quinn (1977) tarafından yapılan tanımlamayla tutarlı olmak üzere bu çalışmanın temel odak noktası üçüncü tarafların yani diğer iki kişinin yaşadığı romantik ilişkiyi gören ve anlamlandıran tarafların algılamalarını incelemektir. Bu noktada romantik ilişkiye müdahale edebilecek, yaptırımlar uygulayabilecek ve söz konusu ilişkinin örgütün genel yapısı ve diğer çalışanları üzerindeki etkisini yönetebilecek yönetsel pozisyondaki üçüncü taraflar, yani yöneticiler araştırma örneklemini oluşturmaktadır.

Çalışma temel olarak üç bölüm olarak yapılandırılmıştır. İlk bölümde romantik ilişkiler ile ilgili kavramsal çerçeve ele alınarak, konu ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Son bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen bulgular sunularak yorumlanmış ve sonuç kısmı kaleme alınarak çalışma neticelendirilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

İşyerinde romantizm konusunu araştırmak, söz konusu olgunun hassas doğası itibarıyla bir şekilde problematik bir karşılık bulmaktadır (Mainiero, 1986, s. 750). İşyerinde romantizm, aynı organizasyonda görev yapan iki kişi arasında karşılıklı cinsel çekime neden olan herhangi bir heteroseksüel ilişki olarak tanımlanabilir (Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996, s. 6). Ömürş ve Ehtiyar (2008, s. 21)'e göre işyerinde romantizm, aynı işyerinde çalışan iki çalışanın karşılıklı çekimlerini birbirlerine açıkça söylemeleri ve flört ya da herhangi bir yakın ilişki şeklinde romantik duygularını fiziksel olarak ifade etmelerini açıklayan bir yakınlaşmayı nitelendirmektedir. Horan ve Chory (2011, s. 565) işyerinde romantizmi, bir örgütte görev yapan iki kişi arasındaki cinsel çekimin olduğu, karşılıklı sevginin iletildiği ve her iki tarafın da söz konusu ilişkinin sadece platonik olmaktan öte yakınlık içerdiği bir ilişki olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımla işyerinde romantizm aynı organizasyon içindeki iki kişi kabul ettiğinde ve buna yönelik hareket ettiğinde meydana gelen bir cinsel yakınlık veya flört etme şeklinde ortaya çıkan bir romantizmi ifade etmektedir (Biggs, Matthewman ve Fultz, 2012, s. 272). Bu tanımlamalar kapsamında genel olarak işyerinde romantizm, cinsel taciz ve zorlama gibi istenmeyen ilişki davranışlardan tamamen ayrı bir bağlamda, karşılıklı arzu edilen bir davranış olarak nitelendirilmelidir (Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996, s. 6).

İşyerinde romantizm ya da aynı işyerinde çalışan iki kişi arasındaki fiziksel veya cinsel yakınlığın var olduğu karşılıklı arzulanan ilişkiler, iş yaşamında yaşanan bazı temel değişimlere bağlı olarak son yıllarda çok daha fazla yaygın ve rastlanan bir durum haline gelmiştir (Powell, 2001, s. 1520; Powell ve Foley, 1998, s. 425). Özellikle işgücü olarak kadınların artık çok daha fazla iş yaşamına katılması

(Wirth, 2001, s. 2; Brown ve Allgeier, 1996, s. 577), entelektüel olarak benzer seviyede olanların birlikte çalışması (Cole, 2009, s. 364), takım çalışmasının yaygınlığı sonucu taraflar arasında bağların güçlenmesi (Günlü, 2010, s. 88) ve işyerinde artık çok daha fazla vakit geçirilmesi nedeniyle tarafların yakınlaşmasının artması (Balaban, 2019, s. 127; Sutton, 2017, s. 1; Jones, 1999, s. 1057), işyerinde romantizmin temel nedenleri arasında sayılabilir. Benzer bir yaklaşımla Cowan ve Horan (2014b, s. 12-14) çalışanların işyerinde romantizm yaşama nedenlerini temel olarak dört nedene bağlamaktadır. Bu nedenler zaman, kolaylık, benzerlik ve cinsel ilişki olarak belirtilebilir. Zaman nedeni çalışanların işyerinde birlikte geçirdikleri sürenin uzun olması ile açıklanabilirken; kolaylık ise tarafların karşılıklı ilişki yaşama fırsatının kolaylıkla gerçekleşmesini içermektedir. Benzerlik nedeni, işyerinde çalışanların benzer eğitim, deneyim, geçmiş ve ilgi alanlarına sahip olmasına bağlanabilir. Son olarak cinsel ilişki ise çalışanlar tarafından romantik ilişkinin sadece fiziksel yakınlık ve temas ile açıklamasına bağlıdır.

İşyerinde romantizm karşı cins yanında aynı cins arasında olabilen, tarafların bekar olması yanında taraflardan birinin evli veya nişanlı olması ya da her iki tarafında evli veya nişanlı olması gibi çok farklı türleri olabilmektedir (Chory ve Hoke, 2020, s. 2). Wilson (2015) işyerinde romantizmi sınıflandırırken iki tür üzerinde durmuştur. Birincisi örgütün farklı kademelerinde görev yapan ast-üst arasında yaşanabilecek dikey/hiyerarşik romantizm; ikincisi ise örgütün aynı düzeydeki kademelerinde görev yapan çalışanlar arasında yaşanabilecek yatay romantizmdir. Wilson (2015) ayrıca, yatay ilişkilerden çok dikey romantik ilişkiler çok daha sorunlu ve yaşanması muhtemel ilişki türü olarak belirtmiştir. Benzer olarak Lickey, Berry ve Whelan-Berry (2009, s. 102-104) aynı kademedeki çalışanlar arasındaki romantik ilişkilerin, ast-üst açısından farklı kademelerdeki ilişkilere nazaran daha kabul edilebilir ve uygun karşılandığını vurgulamıştır. Özellikle dikey romantik ilişkilerin adaletsizlik algısına neden olacağı ve güç kullanımı açısından sağlıklı bir iş ortamı yaratacağı belirtilmiştir. Tarafların evli olmasına bağlı olarak ortaya çıkan romantik ilişkilerin sosyal normlara karşıtlığı nedeniyle hiçbir şekilde taviz verilmeyeceği üzerinde durmuştur. Ek olarak homoseksüel ilişkiler kapsamında gay ve lezbiyen çalışanların ise gelecek tepkilerden ve belirsiz sonuçlardan kaçmak suretiyle romantik ilişkiler hususunda suskun kalmayı tercih ettiklerini öne sürmektedir. Ayrıca Powell (2001) üst düzey yönetici ile alt kademedeki çalışan arasındaki romantik ilişkinin sorunlu bir ortamı yaratacağını vurgulamıştır.

İşyerinde romantizm cinsiyet, güç, cinsellik ve adalet konuları içermesi yanında çalışanların işe alınması, geliştirilmesi ve denetlenmesi açısından etkiler yaratan bir olgu olarak değerlendirilebilir (Chory ve Hoke, 2019, s. 575). İşyerinde romantizmin doğası, Sternberg'in Üçgen Aşk Kuramı ile kavramsallaştırılmaktadır (Pierce, Byrne ve Aguinis, 1996, s. 7). Buna göre işyerinde romantizm, samimiyet tutku ve bağlılık olmak üzere üç temel bileşenin oluşturduğu bir üçgen bağlamında aşk ilişkisini açıklamaktadır. İşyerindeki yakın romantik ilişkilerin taşıdığı belirli özellikler söz konusu üç bileşenin farklı varyasyonları ile oluşmaktadır.

İşyerinde romantizm genel olarak negatif sonuçları olan bir olgu olarak algılanma eğilimindedir (Horan ve Chory, 2009, s. 350). Romantik ilişkiler ortaya çıktığında ya da diğer çalışanlar tarafından öğrenildiğinde, iş ortamında uzun süre üzerinde konuşulur (Powell ve Foley, 1998, s. 421). Dolayısıyla örgüt kültüründen, tarafların işle ilgili özerkliklerinden ve ilişkiyi gözlemleyen diğer çalışanlar tarafından etkilenebilen işyerinde romantizmin bazı bireysel ve örgütsel sonuçları söz

konusudur (Ömürüş ve Ehtiyar, 2008, s. 22). Quinn (1977)'e göre işyerinde romantizmin en yaygın ve dikkat çeken sonucu, çalışanlar arasındaki dedikoduyu artırmasıdır. Özellikle bilgi eksikliğinde ortaya çıkan ve gizliliğin yarattığı anlam boşluğunu doldurabilen dedikodu (Solmaz, 2006, s. 567), işyerinde romantizmin doğası gereği en muhtemel sonuç olarak ortaya çıkabilmektedir.

Araştırmacılar, politika yapıcılar için işyerinde romantizme yönelik üç farklı yaklaşım önermektedir. Söz konusu üç yaklaşım işyerinde romantizme örgütün müdahale etmesi, hiç müdahale etmemesi ya da ilişkinin yapısı ve özelliğine göre müdahale edilip edilmemesine karar verilmesi olarak sıralanabilir (Dillard ve Broetzmann, 1989, s. 94). Nitekim Karl ve Sutton (2000) işyerinde romantizme yönetimin dahil olmamasının, romantik ilişkiyi yaşayan tarafların performans düşüklüğü yaşamadığı sürece daha adil olarak algılanacağını saptamıştır. Benzer olarak Cole (2009) işyerinde ayrımcılığa neden olmadıkça ve özellikle aynı departmanda yaşanmadığı sürece işyerinde romantizme örgütün ve yönetiminin müdahale etmemesinin daha adil olacağını belirtmiştir. Örneğin perakende sektörünün önde gelen şirketlerinden Wal-Mart örgüt politikalarına bağlı olarak, taraflardan biri resmi olarak eşinden ayrılmış olmasına rağmen, romantik ilişki yaşayan iki çalışanını işten kovmuştur. Daha sonradan bu politikasını değiştirerek sadece üst ve orta pozisyonunda olan çalışanlar arasındaki romantik ilişkilerin önüne geçilmesi için politikalar geliştirmiştir (Powell ve Foley, 1998, s. 423).

Powell ve Foley (1998, s. 422-423) örgütsel ortamda romantik ilişkilerin araştırmacılar tarafından ele alınmasını 1- romantik ilişkiler örgüt içindeki birey ve grupların yürüttüğü işleri etkiler, 2- romantik ilişkiler örgüt içindeki diğer karşılıklı ilişkilerden büyük farklılığa sahip olması olmak üzere iki temel nedene bağlamaktadır. Konu ile ilgili yapılmış araştırmalar genel olarak incelendiğinde, temel olarak neden gerçekleştiği (Doll ve Rosopa, 2015; Cowan ve Horan, 2014b, Pierce, Bryne ve Aquinis, 1996), nasıl algılandığı (Cowan ve Horan, 2014a; Horan ve Chory, 2011; 2009; Cole, 2009) ve ne gibi sonuçları (Pierce, Aquinis ve Adams, 2000; Brown ve Allgeier, 1995) olduğu yönünde işyerinde romantizm araştırmalarının yoğunlaştığı görülmektedir. Örneğin, Jung ve Yoon (2020), konaklama endüstrisinde görev yapan 224 deluxe otel çalışanı üzerinde, işyeri romantizminin çalışan performansına etkisini araştırdıkları araştırmaları sonucunda işyeri romantizminin çalışan performansı ve katılımını pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Sidhu, Bhalla ve Ali (2019) sona erdirilmeyen romantik ilişkilerin işyerindeki ilişkiler üzerindeki etkisini araştırmışlar ve sonucunda bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisi ortaya konulmuştur. Bu bağlamda bireysel faktörler tarafların kişisel özellikleri ile ilişkilendirilirken, örgütsel faktörler ise tarafların romantik ilişkiyi bitirmeye zorlayan yaptırımlar olduğunu ortaya koymuştur. Benzer konudaki bir çalışmada Pierce, Aquinis ve Adams (2000) sona erdirilmeyen romantik ilişkilerin cinsel taciz üzerindeki etkisi incelemiş ve sonucunda ilişki türü ve romantik ilişki yaşama nedenine bağlı olarak görüşlerin farklılaştığını belirtmiştir. Doll ve Rosopa (2015), önceden romantizm yaşama, bilinçlilik hali ve örgütsel politikaların işyerinde romantizme katılma istekliliğine neden olup olmadığını araştırmıştır. Yazarlar 148 işgören üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda önceden romantik ilişki yaşama ve bilinçlilik halinin, işyerinde romantizm tutumunu gösterme istekliliğini pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Horan ve Chory (2013) işyerinde romantizme farklı bir açıdan yaklaşarak, aynı cinsiyete sahip taraflar açısından romantik ilişkileri incelemiştir. Araştırmalarında yetişkin çalışanlara gay ve lezbiyen çalışanlar arasındaki romantik ilişkileri içeren bir senaryo okunmuş ve aldatma, güven ve güvenirlilik düzeyleri belirlenmeye

çalışılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların, aynı düzeyde çalışma arkadaşlarıyla ilişki yaşayan gay ve lezbiyen çalışanlara kıyasla, üstleriyle ilişki yaşayan gay ve lezbiyen çalışma arkadaşlarına daha az güvendikleri ve onları daha aldatıcı buldukları saptanmıştır. Ayrıca gay çalışanların, lezbiyen çalışanlara kıyasla daha ilgili ve olgun karakterli olarak algılandıkları belirlenmiştir. Kömürcü (2011), işyerinde romantizmin ardıllarından olan cinsel tacizin, işyerinde romantizm sona erdikten sonra işten ayrılma niyetine etkisini araştırdığı çalışması sonucunda, İzmir’de bulunan butik oteller ile beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kadınların işyerinde romantizmin olumsuz ardıllarından olan cinsel taciz nedeniyle işten ayrılma eğilimlerinde etkisi olduğunu saptamıştır. Günlü (2010) hizmet sektöründe bulunan banka, sigorta, eğitim, turizm ve sağlık işletmelerinde görev yapan yöneticiler ile yaptıkları nitel araştırma sonucunda işyerinde romantizmin kendini gösterme şekli, etkileri ve sonuçları ile çalışma gruplarının tepkileri, yöneticilerin bakış açıları ve örgüt politikaları kapsamında sektörel farklılıklar tespit etmiştir. Ömüriş ve Ehtiyar (2008), işyerinde romantizm yaşayan çalışanların söz konusu davranışa yönelme motivasyonlarını ve sonucunda oluşan davranış değişikliklerini incelemiştir. Araştırmaları sonucunda, işyerinde romantizmin çalışanlarda daha çok kayırmacılık davranışına neden olduğu görülmüştür. Pierce ve Aquinis (2003), örgütlerde görülebilecek romantik ilişkilerin ne gibi sonuçları olacağını üzerinde yaptıkları araştırmaları sonucunda, işyerinde romantizmin iş özerkliği, iş tatmini ve örgüte bağlılığı pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Powell (2001) üst düzey yönetici ile alt kademe çalışan arasındaki romantik ilişkileri incelemiş ve araştırmaları sonucunda söz konusu durumun iş karmaşası yaratacağı yönünde bir bulguya ulaşmıştır. Brown ve Allgeier (1995) işyerinde romantizm ile ilgili yöneticilerin görüşlerini incelemişlerdir. 30 yönetici ile yaptıkları görüşmeler sonucunda yöneticilerin, eşit düzeyde olmayan romantik ilişkilerin engellenmesini düşündüklerini ortaya koymuştur.

### 3. Yöntem

Bu başlık altında çalışmanın amacı ve araştırma soruları, veri toplama yöntemi, çalışma grubu ve veri analiz yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu araştırmanın temel amacı, yöneticilerin işyerinde romantizm ile ilgili görüşlerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Yöneticiler işyerinde romantizm ile ilgili nasıl bir düşünce yapısına sahiptir?
- Yöneticiler işyerinde romantizme karşı nasıl bir tutum sergilemektedir?
- Yöneticilerin işyerinde romantizmin neden kaynaklanabileceği ile ilgili görüşleri nelerdir?
- Yöneticiler işyerinde romantizmin etkileri hakkında neler düşünmektedir?
- Yöneticiler işyerinde romantizm önlenmesi gerekliliği ile ilgili nasıl bir görüşe sahiptir?

#### 3.2. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel bir araştırma olarak kurgulanmıştır. Nitel araştırmalar bir yandan nicel araştırmaların perspektifinden farklı şekilde düşünmeye itmesi yanında bir yandan da araştırmacının daha önce

bildiklerinden daha farklı yaklaşım sergilemesini gerektirmektedir (Creswell, 2020, s. 2). Nitel araştırmaların öncelikli amacı genelleme değildir ve niçin sorusuna değil insanların nasıl davrandığını ve algıladığını ölçümlemeyi hedeflemektedir (Özdemirci ve Saruhan, 2011, s. 236). Bu kapsamda işyerinde romantizm konusunun nasıl algılandığı doğrudan yönetici görüşleri ve değerlendirmeleri çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır.

Söz konusu amaç ve yöntem kapsamında araştırmada yöneticilerin görüşlerini belirlemek üzere yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, insanların bir konu ile ilgili görüşlerini, bakış açılarını, duygularını ve algılamalarını ortaya koymak üzere tercih edilen bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 42). Yarı yapılandırılmış görüşme yönteminde, katılımcıların görüşlerinin paylaşımında derinlemesine gitmek hedeflenirken, esneklik ve açık uçlu sorular sorulması önemlidir (Özdemirci ve Saruhan, 2011, s. 238). Bu kapsamda öncelikle işyerinde romantizm ile ilgili alanyazındaki çalışmalardan (Sidhu, Nazeen ve Bhalla, 2020; Biggs, Matthewman ve Fultz, 2012; Kömürcü, 2011, Günlü, 2010) hareketle görüşme soruları araştırmacılar tarafından hazırlandıktan sonra, özellikle nitel araştırmalarda uzman akademisyenlerin görüşüne başvurularak son şekli oluşturulan 12 açık uçlu soru katılımcılara sorularak cevapları aranmıştır. Görüşme soruları yazındaki çalışmalara (Sidhu, Nazeen ve Bhalla, 2020; Biggs, Matthewman ve Fultz, 2012; Kömürcü, 2011, Günlü, 2010) dayandırılarak oluşturulan *farkındalık, tutum, neden, etki ve politikalar* olmak üzere beş tema üzerinden değerlendirilmiştir.

### 3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu bankacılık sektöründe görev yapan en az şube müdürü ya da daha üst yönetsel pozisyondaki yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma için bankacılık sektörünün seçilmesinin temel nedeni, nispeten kadın çalışanların daha yoğun çalıştığı bir sektör olması nedeniyle, bankacılık sektöründe çalışanlar arasında romantizmin yaşanma olasılığının daha yüksek olması düşüncesine dayanmaktadır. Bu bağlamda araştırılan konu ile ilgili deneyimleri ve algılamaları olabileceği düşünülen bankacılık sektöründe görev yapan yöneticiler amaçlı örnekleme yöntemiyle tercih edilmiştir (Sığırı, 2018, s. 126).

Covid 19 pandemi koşulları ve yaptırımları kapsamında görüşmeler ses kaydı alınarak her bir katılımcı ile ortalama 45 dakika görüşmek suretiyle online olarak yürütülmüştür. Katılımcıların izni alınarak yürütölen görüşmeler, kayıt altına alınarak raporlanmıştır. Görüşmeler 15 Ocak 2022 ila 10 Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan 12 yöneticiye ait demografik özellikler aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1:** Demografik Özellikler

Demografik Özellik		n
Cinsiyet	Kadın	8
	Erkek	4
Medeni Durum	Evli	10
	Bekar	2
Yönetmel Pozisyon	Genel Müdür Yard.	3
	Müdür Yard.	1
	Şube Müdürü	6
	Birim Yöneticisi	2
Yöneticilik Süresi	1-5 yıl arası	1
	6-10 yıl arası	5
	11-15 yıl arası	4
	16-20 yıl arası	2
Toplam		12

### 3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analiz edilmesinde betimsel analiz yönteminden yararlanılmıştır. Betimsel analizde elde edilen veriler önceden belirlenen temalar çerçevesinde özetlenerek düzenlenmiş bir şekilde sunulmalıdır. Bu kapsamda öncelikle kavramsal bir çerçeve oluşturulur, sonrasında bu kavramsal çerçeveye göre elde edilen veriler işlenir ve son olarak bulgular tanımlandıktan sonra yorumlanır (Özdemirci ve Saruhan, 2011, s. 271).

## 4. Bulgular

Araştırma konusu olarak ele alınan işyerinde romantizme yönelik bankacılık sektöründeki yöneticiler ile yapılan görüşmeler sonucunda görüşme soruları doğrultusunda *farkındalık*, *tutum*, *neden*, *etki* ve *politikalar* olmak üzere 5 tema belirlenerek elde edilen bulgular detaylı olarak görüşmeci ifadeleri üzerinden kodlanarak yorumlanmıştır.

### 4.1. İşyerinde Romantizme Yönelik Farkındalık

Farkındalık teması altında araştırmaya katılan yöneticilere 1, 3 ve 5 nolu sorular yöneltilmiştir. Buna göre:

Soru 1: “İşyerinde romantizm sizin için ne anlama gelmektedir?” sorusu sorularak, ilk bakışta işyerinde romantizmin yöneticiler tarafından nasıl algılandığı incelenmiştir. Bu sorudaki temel odak noktası işyerinde romantizmin yöneticiler tarafından nasıl anlamlandırıldığını keşfetmektir.



Yöneticiler işyerinde romantizmi genel olarak birbirine karşı aşk duyguları besleyen, sevgi duyan ve bu yönde duygu yoğunluğu taşıyan iki birey arasındaki ilişki olarak anlamlandırılmıştır. Yöneticilerin söz konusu soru ile ilgili görüşleri genel olarak olumlu ve olumsuz algılanma olarak iki yönde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda yönetici görüşleri aşağıdaki gibidir:

G1: *[...yaşanan duygusallığın olumsuzluğunun, işe de olumsuz yansıtacağını düşünüyorum]*

G3: *[...mesleğimiz açısından çok sıcak baktığım bir durum değil açıkçası. Güvenlik riski doğurduğunu düşünüyorum. Farklı birimlerde imza veya kontrol yetkisi olan bir kişinin romantik ilişki yaşaması, nispeten güvenlik problemi oluşturabilir]*

G8: *[...romantizm bence işyerinde olmaması gereken bir şey. İş, verimi ve motivasyonu etkileyeceğini düşünüyorum. Kayırma olabilir, diğerlerini etkileyebilir. İşyerinde ben kişisel olarak, işin ön planda olmasını önemsiyorum ve aynı ortamda bu tarz bir duygusallığı uygun görmüyorum]*

G9: *[...işyerinde duygusal ilişkileri doğru bulmuyorum. Profesyonel iş yaşamına uygun değildir. Romantik ilişki yaşayanlar diğer insanlara karşı rasyonel ve objektif olamayacaktır, birinin düşmanı diğerinin de düşmanı, birinin dostu diğerinin de dostu olacaktır]*

Yukarıdaki örnek yönetici görüşleri işyerinde romantizmin olumsuz algılandığına işaret etmektedir. Yöneticiler bu bağlamda işyerinde romantizmi anlamlandırırken negatif yönleri ağır basan bir kavram olarak görmektedir. Diğer taraftan olumlu anlamlandıran yönetici görüşleri ise şöyledir:

G2: *[...işyerinde romantizm bence gayet normal bir durum, olabilecek bir şey]*

G7: *[... benim bakış açım biraz daha pozitif yönde olacak. İnsanları motive eden, yaşantısına katkısı olan çok güzel bir duygu bence. İşyerinde romantizmi de ben katkı olarak görüyorum]*

G12: *[... olumsuz hiçbir şey düşünmem. Çok kez başıma geldi. Sonuçta insanların ailesinden bile çok fazla zaman geçirdiği bir ortam. Bu yüzden doğal şeyler bunlar]*

İşyerinde romantizme yönelik farkındalık teması altında yöneticilerin işyerinde romantizmi anlamlandırmada daha çok olumlu olarak karşıladıkları söylenebilir.

İşyerinde romantizme yönelik farkındalık teması altında sorulan Soru 2 ile "Yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili nasıl bilgi sahibi olabiliyorsunuz? Sizce bir yönetici böyle bir bilgiyi elde etmek için hangi bilgi kaynaklarını kullanabilir?" sorusunun cevabı aranmıştır. Bu sorudaki amaç, yöneticilerin işyerinde romantizmin farkında olabilmek nasıl bilgi edindiklerini belirlemektir.

Söz konusu soru ile ilgili bilgi edinmede özellikle sosyal medya, dedikodu ve gözlem üzerinden bilgi edinildiği sonucu elde edilmiştir. Buna göre;

G2: *[...genelde ben dışarıdan duyarım. Birileri konuşuyordur. Sosyal çevreden diyebilirim. Sosyal ilişkiler, arkadaşlar, direkt sorulması, sosyal medya gibi kaynaklar bu bilgiyi elde etmek için kullanılabilir]*

G3: *[...açıkçası çok fazla bir şey yapmanıza gerek kalmıyor. Dedikodular... Ben iyi bir gözlemciyimdir. Çalışanlarımı iyi tanırım. Kurum dedikodularıyla zaten kulağınıza gelir ve özel bir şey yapmanıza gerek kalmaz]*

G5: [...gözlem yapabilir, iş arkadaşlarından bilgi alabilir. Bunun dışında herhangi bir kaynaktan bilgi alamaz]

G7: [...ben iyi bir gözlemci olduğumu düşünüyorum. İnsanları gözlemleyerek hissedebiliyorum. Ama genelde işyerlerinde dedikoduyla duyuluyor. Yakın çevresinden duyabilirsiniz. Günümüzde sosyal medya paylaşımlarından gözlemleyebilirsiniz. Çok profesyonel olup, bunu saklayanlar da vardır ama onlar da sosyal medyada hikayelerine çok damardan bir şey atıyor ve böylece duygusal hayatını ben oradan tartabiliyorum]

G9: [...bununla ilgili dedikodu mekanizması dışında bir yöntem olduğunu sanmıyorum. İnsanlar gelip, kendileri ifade etmedikleri sürece daha çok üçüncü kaynaklardan bu tür bilgiler bize gelebilir]

G10: [...işyerindeki dedikodu, fısıltı gazetesi ön plana çıkıyor. Kişilerin yakınlık seviyesine göre bu durumu yöneticiler illa ki ayırt eder. Profesyonel bir yönetici iki kişi arasındaki duygusal ilişkiyi sezineleyebilir]

Araştırmaya katılan yöneticilerin ilgili soruya verdikleri yanıtların geneli, bu bilgilerin üçüncü kişilerin duyması veya laf taşınması, sosyal medyada durumun ortaya çıkması ve yöneticilerin durumu gözlemlemesi şeklindeki yanıtlar üzerinden şekillenmiştir.

İşyerinde romantizme yönelik farkındalık teması ile ilgili son soru olan Soru 5: "İşyerinde yaşanan romantik ilişkiler ile ilgili bir sınıflandırma yapabilir misiniz (hiyerarşik, medeni durum vb.)? Sizce her yönetsel kademe ve düzey açısından romantik ilişki yaşanabilir mi?" sorusu yöneticilerin işyerinde romantizmi nasıl sınıflandırdıkları üzerine kurgulanmıştır. Bu sorunun sorulma amacı yöneticilerin işyerinde romantizmin yaşanmasına yönelik bir sınırlılık ya da düzey ilişkisinin olup olmadığını keşfetmektir. Bu kapsamda:

G12: [...ben şu ana kadar hep bekar bir erkek ve bekar bir kadının ilişkisini düşünerek cevap verdim. Farklı örneklere rastlamadım. Ama taraflardan birinin evli olup, diğerinin bekar olduğu durumda pek hoşgörülü olabileceğimi düşünmüyorum. Ama kişiler hemcinsine karşı bir şeyler hissedebilir, bu durumda ilk başta verdiğim cevaplar aynen geçerli]

G11: [...ben bekarım birinden hoşlanıyorum. Karşımdaki de bekar. Yani banka dışında birlikte olmamız için herhangi bir sorun yok. Bu problem değil. Bankaya döndüğün zaman, mesela ben gişe yetkilisiyim ve yöneticimden hoşlandım, yöneticimde bir şekilde benimle birlikte oluyor bu bana romantik ilişki gibi gelmiyor. Hemcinslerin birbirine ilgisine karşı değilim. O yaradılışla ilgili, dürtüsel bir şey. Toplumun düşüncesinden farklı düşünüyorum. Bence bunlar çok normal. Yaş da bir kategori değil. Arasında yaş farkı olup, gerçekten birbirini seven insanlar olabilir. Medeni hal kategori ama. Taraflardan biri ya da ikisi de evliyse olmaması lazım. Bu bana ahlaken uygun gelmiyor]

G8: [...ülkemiz şartlarında kadın eğer üst düzey yönetici ve romantizm yaşadığı kişi görece daha alt bir pozisyonda çalışıyorsa bu pek hoş karşılanmıyor, ama tam tersi durum daha olası gibi geliyor bizim kültürümüzde. Bu kültürümüzle alakalı]

G7: [...her düzeyde romantik ilişki yaşanabilir ama evli olan biriyle bekar birinin ya da iki evli kişinin ilişkisi etik olmayan bir ilişkidir bence. Sınıflandırma yaptığımda hoş bir sınıflandırma değil]

G5: *[...insanın olduğu her yerde, her türlü duygusal ilişki yaşanabilir. Ast, alt, üst, paralel fark etmez. Cinsiyet olarak kimin daha üst pozisyonda çalıştığı da, yaş durumu da fark etmez. Cinsel tercihleri farklı olan bireylerin de iş dışındaki özel hayatları beni ilgilendirmez. Medeni durumda fark eder ama. Her ikisinin de bekar olması lazım]*

G4: *[...yönetici-ast ilişkisinde belli aksiyonlar alınır çünkü içerideki adalet sistemi ve yöneticinin eşit davranma ilkesini bozan bir durum olduğunu düşünüyoruz. Medeni halde ise ancak şikayet ya da problemlili bir durum olduğunda alınacak aksiyonlar ortaya çıkıyor. Çünkü orada kurumsal imaj, prestij devreye girer]*

G1: *[...biri evli biri bekar bir ilişkiyi, kurumsal olarak söyleyeceksem tasvip edemem. Çünkü bunun şirkete vereceği olumsuz şeyler de yaşanabilir. Eşi bilmez, öğrenir, şirketi basar ve buraya dışarıdan gelecek zararlar da oluşabilir. Evli ve bekar iki kişinin ilişki yaşamasına müsaade etmeyiz]*

Beşinci soru ile ilgili görüşler genel olarak değerlendirildiğinde, yöneticilerin bir kısmı, her durum ve şartta duygusal ilişkilerin yaşanabileceği ve bunun sınıflandırılmasının çok doğru olmadığı yönünde beyanlarda bulunsalar da bazı görüşmeciler medeni hal, bazı görüşmeciler yaş, cinsiyet vb unsurlar devreye girince, o noktada durumun değişebileceğini ifade etmiştir. Buradan hareketle ve araştırmaya katılan yöneticilerin çoğunluğunun söylemleri paralelinde, bankacılık sektörünün, oturmuş kurallar bütünü içinde olan bir sektör olduğu ve bu durumun sektördeki çalışan kişilere de sirayet ettiği ve davranışlarına yön verdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

#### **4.2. İşyerinde Romantizme Yönelik Tutum**

Farkındalık teması altında araştırmaya katılan yöneticilere 2 ve 4 nolu sorular yöneltilmiştir. Buna göre:

Soru 2: *“Mesleki profesyonellik ve duygu yönetimi kapsamında işyeri romantizmi arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?”* sorusu sorularak, işyerinde romantizme karşı yöneticilerin nasıl bir tutum sergiledikleri incelenmiştir. Buna göre;

G9: *[...bence profesyonellik duygu yönetimini doğal olarak bünyesinde barındıran bir olgudur. Profesyonel insanların duygularıyla işin gerekliliklerini birbirine karıştırmaması gerektiğini düşünüyorum. Bir kişi ne kadar profesyonelse, o kadar iyi duygularını ikinci plana atabilir]*

G10: *[...profesyonellerin duygu yönetimini daha iyi yapıp, iş ve aşkı birbirinden ayırır. Profesyonel birisi eğer bunu yapamıyorsa ya kendisi ya da sevgilisi işten ayrılır. İş hayatında profesyonel birisi bu seviyeye yaklaştığını hissediyorsa, ona göre önlem alır]*

G4: *[...bence oldukça kuvvetli bir ilişki var. Profesyonelliği bir başarı ve işe adaptasyon olarak kabul edersek, profesyonelliğin önemli olduğunu düşünürüm. Çünkü görece daha az profesyonel olan kişilerin bununla ilgili sıkıntı çıkarma ihtimalleri yüksektir. Profesyonellik yüksekse bunun bir iş olduğunu anlayıp, kişi gereğini yapabilecektir]*

G6: *[...profesyonellik, unvan, deneyim, yöneticilik vasfı, sorumlulukları arttıkça, kaybedecekleri şeyler artınca bu tarz şeylere daha mesafeli olduklarını ve böyle olması gerektiğini düşünüyorum. Duygusal hayatın ve profesyonelliğin keskin çizgilerle ayrılması gerektiğini düşünüyorum]*

İşyerinde romantizme yönelik tutum teması kapsamında sorulan profesyonellik ile duygu yönetimi arasındaki ilişkide, yöneticilerin profesyonel davranma yönünde daha baskın bir görüşe sahip oldukları görülmüştür. Genel olarak yöneticiler, ekiplerindeki çalışanların profesyonel davranarak romantik ilişkileri yönetebileceklerini düşünmektedir.

İşyerinde romantizme yönelik tutum teması altındaki diğer soru olan Soru 4: “Romantik ilişki yaşadığını öğrendiğiniz çalışanlarınıza karşı tutum ve davranışlarınız nasıl olurdu?” kapsamında, işyerinde romantizm ortaya çıktıklarında nasıl bir tutum ya da davranış gösterecekleri üzerine odaklanmaktadır. Soru ile ilgili bazı yöneticiler işyerinde romantizmi öğrendiklerinde üzerinde konuşup bir aksiyon alma tutumunu benimsemiştir. Buna göre;

G1: [*...teyit edilmiş bir haberse, çağırıp görüşüyoruz. Aynı departmanda çalışmanın zor olabileceğini ve departman değişikliği yapmamız gerektiğini söylüyor ve departman değişikliği yapıyoruz*]

G2: [*...iki tarafta benim birimimdeyse bunun bana söylenmesi gerekiyor diye düşünüyorum. Dışarıdan duyarsam daha farklı yaklaşırım. Çünkü iş yapış şekline, çalışma yöntemimize etki eder*]

G8: [*...işin akmasına neden olmayacak ve diğer kişileri rahatsız etmeyecek şekilde davranılmasını isterdim. İşin disiplinini etkilemeyip, kabul edilebilir düzeyde olmasını isterdim. Böyle bir durum olursa konuşarak çözmeye çalışırdım ve yakın çalışma alanında birbirlerinden ayrılmalarıyla veya görev değişikliğiyle çözmeye çalışırdım*]

Diğer taraftan bazı yöneticiler ise işyerinde romantizmi öğrendikten sonra üzerinde durmama, konuya uzak durma ve karışmama yönünde görüş belirtmiştir. Örneğin;

G11: [*...herkesin kendi kararı kendi hayatı. Olayın içine girmeden bir şekilde çekerdim kendimi. Gerçekten birbirlerini seven ve işi ciddiyete götüren kişilere karşı bir tavırım olmazdı. İkisile de ilişkilerime devam ederdim*]

G12: [*...tutum ve davranışım değişmez benim. Çünkü bu durum işlerine yansımadağı sürece kişinin özel hayatıdır. Bu bana dile getirilmediği ya da ben öğrenmediğim sürece konuşup rahatsız etmem, ikisine de tavır ve davranışım değişmez*]

G9: [*...bu günün sonunda özel hayattır. Eğer iş ilişkisi içerisinde bu konunun olumsuz bir yansıması yoksa o noktada ben de nötr kalırdım. İşe yansırsa konuşurdum onlarla*]

Yöneticilerin işyerinde romantizmi öğrendikten sonraki tutum ve davranışlarının genel olarak aksiyon alma ve ilgilenmeme şeklinde iki yönlü olduğu tespit edilmiştir. Konu ile ilgili aksiyon alınmasını düşünen yöneticiler, üzerinde konuşularak departman değişikliği, mümkünse şube ya da merkez değişikliği gibi öneriler üzerinde dururken; üzerinde durulmaması yönündeki görüşlerin, yöneticilerin tutum ve davranışlarını etkilemeyeceğini vurguladığı söylenebilir.

### 4.3. İşyerinde Romantizmin Nedenleri

İşyerinde romantizmin nedenleri teması altında tek bir soru sorularak hem bireysel hem de örgütsel nedenler incelenmeye çalışılmıştır. Buna göre sorulan Soru 6: “Sizce işyerinde romantik ilişkilerin yaşanmasının altında yatan temel nedenler neler olabilir? Bireysel ve örgütsel nedenler açısından

*değerlendirme yapabilir misiniz?” işyerinde romantizmin altında yatan bireysel ve örgütsel nedenleri belirlemek üzere kurgulanmıştır. Buna göre;*

*G9: [...insanların sabah dokuzdan akşam beşe kadar aynı ortamda vakit geçirmesinin getirmiş olduğu bir durum. Bireysel olarak bunu düşünüyorum. Örgütün herhangi bir rolünün olduğunu düşünmüyorum]*

*G7: [...insanlar ailelerinden çok birbirlerini görüyorlar. İş arkadaşınız size yardım ediyor, sık sık aynı kişinin size olan ilgisini hissediyorsunuz ve orada duygusallık başlıyor. Çok fazla paylaşım olunca duygusal ilişki kaçınılmaz oluyor]*

*G6: [...bireysel nedenler arasında insanların aktif saatlerinin çoğunu işte geçirmesi olabilir. İş hayatındaki insanlar biraz daha presentabl, giyimine kuşamına, saçına başına dikkat ederler, bu da insanlar arasında albeni yaratır. Kişiler en güzel haliyle, en yakışıklı haliyle iş yerindedir]*

*G4: [...bireysel nedenler çok açık aslında. Çok fazla zaman geçirmek ve bunun getirdiği güven ve konfor da var aslında. Örgütün rolü de çok açık, bilinçli bir şey yapmaz ama insanları bir araya getirir]*

*G5: [...birlikte çok vakit geçirmek, uzun süre yakın ilişkide bulunmak. En yakınında en çok vakit geçirdiği kişiyi görüyor. Bunlar bireysel nedenlerdir. Örgütün duygusal ilişkiye ilgili herhangi bir tasarrufu olduğunu düşünmüyorum]*

Bu kapsamda işyerinde romantizmin nedenleri açısından örgütsel değil bireysel nedenleri ön plana çıkarıldığı, yöneticilerin görüşlerinden anlaşılmaktadır. Özellikle işyerinde birlikte geçirilen zamanların uzun olması en temel neden olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca yapılan işin niteliği kapsamında kendine özen gösteren, bakımlı ve giyim kuşamına önem veren tarafların birbirlerini daha kolay etkileyebileceği de neden olarak sunulmuştur.

#### **4.4. İşyerinde Romantizmin Etkileri**

Araştırmanın dördüncü teması olarak işyerinde romantizmin ne gibi etkileri olabileceği incelenmiştir. Bu kapsamda işyerinde romantizmi yaşayan taraflar, diğer çalışanlar ve çalışma ortamı üzerindeki etkiler olmak üzere üç grup altında elde edilen görüşler değerlendirilmiştir. Söz konusu tema ile ilgili tespitleri yapabilmek üzere 7, 8 ve 9 nolu soruların cevapları aranmıştır.

İlk olarak sorulan Soru 7: “İşyerinde yaşanan romantizmin, örgütsel ortam üzerinde yaratabileceği etki ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?” ile işyerinde romantizmin örgüt içindeki çalışma ortamı açısından etkileri incelenmiştir. Yönetici görüşlerinin daha çok örgütsel ortam üzerinde olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaştığı saptanmıştır. Buna göre;

*G8: [...iş verimliliğini etkileyebilir. Dolayısıyla işin kalitesini ve verimliliği etkileyeceğini, iş konsantrasyonundan tam randıman alınamayacağını, başkalarının başarılarının göz ardı edilebileceğini, romantizme konu olan tarafların birbirlerini kayırbileceğini düşünüyorum. Aynı zamanda işler tersine dönüp, kötüye gittiğinde çok daha fazla iş yükü vermek, zorlu işleri yüklemek gibi durumların da oluşabileceğini düşünüyorum]*

*G5: [...olumsuz olduğunu söyleyebilirim. Eğer çatışma varsa iş akışını bozacaktır. İş arkadaşlarının düzenini de bozacaktır. İşin gerçekleştirilme oranı da verim de düşecektir]*

G6: [*...şimdiye kadar ekseriyetle olumsuz tarafıyla iş hayatına sirayet ettiğini gördüm. Zaten bu yüzden dedim, olmasına karışmam, ama olmasını tercih etmem. İyiyken çok etkisini hissetmiyorsunuz, performans belli bir çizgide oluyor. Ama kötü bir şey olduğunda bu hemen belli oluyor*]

G3: [*...bizde yaratabileceği etki operasyonel risk var. Bunun dışında bizim gibi kurumlarda dedikodu çok yaygındır ve bu ekstra bir stres yaratabilir. Ast-üst ilişkisi varsa davalık durumlar olabiliyor. Bizim gibi kurumlarda kesinlikle etkisi olabiliyor*]

İşyerine romantizmin etkileri teması altında örgütsel olarak çalışma ortamına etkileri ile ilgili yönetici görüşlerinin daha çok olumsuz tarafta olduğu tespit edilmiştir.

İşyerinde romantizmin etkileri altında ikinci olarak Soru 8: “*Sizce romantik ilişki yaşayan tarafların performanslarında nasıl bir değişim olabilir?*” ile işyerinde romantizmin, romantizmi yaşayan taraflar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Söz konusu soru ile ilgili yönetici görüşlerinin daha çok ilk başta tüm duygu yoğunluğu ve iyi sonuçların etkisiyle olumlu olduğu ancak ilerleyen zamanlarda taraflar üzerinde olumsuz etkileri olabileceği yönünde görüşler belirtilmiştir. Buna göre;

G12: [*...”şu kişiyle birlikteyim, ayaklarım yerden kesildi performansım seksendi, yüz oldu” gibi bir şeye hiç rastlamadım. Bunu daha çok işler iyi gitmediğinde performans olumsuz yansıma şeklinde gördüm. İlişki yolunda gidiyorsa performansta herhangi bir değişiklik olmaz. İlişkinin gidişatında olumsuzluk varsa ve kişi bunu yönetemezse o zaman performans etkisi olabilir*]

G8: [*...ben performansları düşer diyorum. Kuruma katkıları düşer. Çünkü işten ziyade kafa duygusal konulara gittiği için işteki motivasyon azalabilir. Çünkü oradaki hikaye birlikte daha fazla zaman geçirmek üzerinedir*]

G4: [*...işler yolunda giderken ve tarafların ikisi de şirkete bağlıyken artarak devam eder. İşler rayından çıkmaya başlıyorsa ve profesyonellik düşükse performans çıktıları olumsuz olacaktır*]

G7: [*...romantizmin büyümesine kapılıp, bir rehabet durumu ve işin aksatılması, saatlerce telefonda konuşup, iş düzenini aksatan ve performansı olumsuz etkileyen durumlar da olabilir*]

G2: [*...ilişkinin başlangıç döneminde işe yönelik, iş yerine gelmeye yönelik, başarılı olmaya yönelik ve kendini göstermeye yönelik pozitif bir motivasyon hissi gelebilir. Diğer taraftan da kafa karışıklığı, dağınıklık yaratması da çok mümkün olabilir diye düşünüyorum*]

G6: [*...iş hayatındaki performansta durumlar iyiyken iyi oluyor ama çoğunlukla gel-gitli ilişkiler olduğu için daha çok olumsuz yansımaları oluyor. Dışarıda herhangi bir şey nasıl performansını düşürüyorsa, bu durumun da o kadar performansı düşürdüğünü görüyoruz*]

İşyerinde romantizmin, romantizm yaşayan taraflar üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, yöneticilerin genel olarak ilişkinin seyrine bağlı olarak etkiler yaratacağı yönündeki görüşleri ağır basmaktadır. Bu bağlamda ilişkinin ilk zamanlarında olumlu etkiler yaratması ilerleyen zamanla birlikte verimsizlik, performans düşüklüğü, ilgisizlik gibi bazı olumsuz etkileri tetikleyebileceği görüşü baskın çıkmıştır.

İşyerinde romantizmin etkileri teması altında son olarak Soru 9: “*İşyerinde yaşanan romantizmin açığa çıkmasının diğer çalışanlar üzerindeki etkileri ile ilgili neler söyleyebilirsiniz?*” ile işyerinde romantizmin

diğer çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yaratabileceği keşfedilmeye çalışılmıştır. Diğer çalışanların işyerinde romantizmi gördüklerinde daha çok magazinsel algılanıp dedikodu kültürünün destekleneceği yönünde görüşler hakim olmuştur. Buna göre;

G12: [*...olumsuz bir etkisini görmedim. Ama ortaya çıkana kadar magazinsel, dedikodusal konular döner ortada*]

G3: [*...daha çok dedikodusunu yapıyorlar, eğleniyorlar. Medeni durum farklıysa ahlakçı yapıdaki arkadaşlarımız veya orta yaş üstü arkadaşlarımız bu ilişkiyi yaşayanlara tepki verebiliyorlar*]

G2: [*...kahve molalarında konuşacak şey olur. Bence hiç kimseyi ilgilendirmez. Dedikodu kazanı mı derler? Ama eğer birbirlerine raporlama yaptıkları bir durum varsa veya biri diğerinin müdürüyse, birbirleriyle iş yapıyorlarsa insanlar bunu gözleme dönebilir ve ilişkiden işi anlamlandırma çabasına girebilirler*]

G3: [*...daha çok dedikodusunu yapıyorlar, eğleniyorlar. Medeni durum farklıysa ahlakçı yapıdaki arkadaşlarımız veya orta yaş üstü arkadaşlarımız bu ilişkiyi yaşayanlara tepki verebiliyorlar*]

G7: [*...her iki tarafı da tanıyıp seven bazı arkadaşlar onaylayabilir. Kendiyle barışık olmayıp, kıskançlık yaşayan kişiler tarafından olumsuz algılanabilir. Bu durum tabii kişilerin medeni halleriyle de alakalı. Bekar olan iki kişinin romantizminden belki kimse rahatsız olmaz ama medeni durumları farklı olan iki insanın ilişkisinden çoğunluk rahatsız oluyor*]

G1: [*...iki taraf da sevilen sayılan kişilerse, bence herkes güzel karşılar bu birlikteliği. Örgütsel ortamdaki etkisi kişinin medeni halleriyle bağlantılıdır ve toplum açısından da böyledir. Bizim böyle bir kültürel yapımız yok. İki normal bekar insanın bir birliktelik yaşaması kimse tarafında aaa denilecek bir durum değil*]

İşyerinde romantizmin etkileri teması altında son olarak yaşanan romantizmin diğer çalışanlar üzerindeki etkileri incelendiğinde, yöneticilerin romantizmin diğer çalışanlar için bir dedikodu konusu olmaktan öteye geçmeyeceğini, ancak temel olarak ilişki yaşayan tarafların sevilen çalışanlar olması ve medeni durumlarının da önemli olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.

#### **4.5. İşyerinde Romantizme Yönelik Politikalar**

Politikalar teması altında araştırmaya katılan yöneticilere 10, 11 ve 12 nolu sorular yöneltilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak Soru 11: "*İşyeri romantizmi ile ilgili, bir yönetici bireysel olarak neler yapabilir?*" sorusu ile yöneticinin kişisel tavrı ve bakış açısı incelenmeye çalışılmıştır. Bu sorudaki temel odak noktası işyerinde romantizme yönelik yöneticinin bireysel olarak neler yapabileceğini incelemektir. Bu kapsamda bazı yöneticiler hiçbir şey yapılamayacağı yönünde görüş belirtmiştir. Örneğin;

G4: [*...Hiç yok. Bunun kişisel olduğuna inandığım için, buraya müdahil olunmaması gerektiğini düşünüyorum*]

G6: [*...ben bir yöneticinin bu konuda bir şey yapması gerektiğini düşünmüyorum. Hatta hiçbir şey yapmayıp, sonuçları gözlemlemeli. İş hayatına herhangi bir etkisi yoksa, bu durum yöneticiyle alakalı değildir diye düşünüyorum*]

G9: [*...hiçbir şey yapılmaz. Herhangi bir kötü gidişat ve işe yansıma varsa tabii ki önlem alır. Bu durumu somut gerekçelerle ortaya koyup, tarafları uyarması gerekir*]

İlgili soru ile ilgili diğer bazı yöneticiler ise gözlemlenerek aksiyon alınması gerektiğini vurgulamıştır. Örneğin;

G10: [*...izleyebilir, gözlemleyebilir. İşyerinde olumsuz bir durum olursa o zaman aksiyon alması lazım. Çünkü bu sefer başka kişilerin hak ve özgürlüklerine müdahale ediliyor. Siz iki kişinin ilişkisine müdahale ettiğinizde başka kişilerin hak ve özgürlüklerine müdahale edemeyeceklerini onlara hissettirmeniz lazım*]

G5: [*...kademeli olarak uyarıda bulunur. Çatışma durumundan bahsediyorum. Bu durumda önce uyarır, devam ederse ve imkan varsa departman değiştirilebilir*]

G3: [*...ilişkiyi gözlemleyip, eğer bir risk varsa, bu riskleri minimize edecek için tedbirleri almanız lazım. Konuşup, profesyonel sürdürmeleri gerektiğini söylemeniz lazım daha da kontrol altına alınamıyorsa derhal bu kişilerin birimlerini ayırmanız gerekir*]

İşyerinde romantizme yönelik politikalar teması altında sorulan Soru 12: “Sizce işyerinde yaşanan romantik ilişkilere yönelik geliştirilebilecek örgütsel politikalar / yaptırımlar neler olabilir?” ile yöneticilerin işyerinde romantizme yönelik uygulanabilecek politika ve yaptırımlar ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Buna göre aşağıdaki gibi bazı yöneticiler doğrudan bazı yaptırım ve politikalar olmaması gerekliliğini savunurken aynı departmanda ya da şubede çalıştırmama, evli çiftlerin aynı yöneticiye bağlı çalıştırılmaması gibi bazı politikaları olduğunu vurgulamıştır.

G1: [*...geliştirilmesi gereken bir politika olması gerektiğini düşünüyorum. Şirketlerin bazı politikaları olabilir ancak sınırların çizili olduğunun çalışanlara söylenmesi gerekir. Mesela bir çiftin aynı departmanda çalışamayacağı bizim bir politikamız. Evli çiftlerin aynı yöneticiye bağlı çalışamayacağı da bir politika. İnsan kaynaklarının belli politikaları var. Bekar evli ilişkisini onamıyoruz ve bunu söylediğimiz bir politikamız var. Bunlar dışında bir engel koyulması gerektiğini düşünüyorum*]

G2: [*...yaptırımsal hiçbir şey olmaz. Ama şunlar normal olabilir. Mesela ast-üst ilişkisi yaşanacak bir organizasyonel yapı kurulmamalı, eğer böyle bir ilişki yaşıyorsa başka bir birime geçirilmeli. Bu prosedür ve politikaların açıkça söylenebileceğini düşünüyorum*]

G7: [*...mesela aynı şubede evli iki kişiyi çalıştırmıyoruz. Bizim en büyük yaptırımımız bu. Kişiler arasında bir evlilik durumu yaşanacaksa, mutlaka birinin şube değiştirmesi gerekiyor*]

Diğer taraftan bazı yöneticiler ise işyerinde romantizme yönelik hiçbir politika veya yaptırımın olamayacağını savunmuştur. Örneğin konu ile ilgili bazı yöneticilerin görüşleri aşağıdaki gibidir.

G8: [*...nasıl işyerinde kılık kıyafetle ilgili kurallar varsa, gerçi işyerinde romantizmle ilgili bir kural koyulamaz bunun bir örneği yok. Bence bu örgütlerde bir görgü kuralı gibi olabilir. Yazılı olmayan, dikkat edilmesi gereken kurallar gibi. Konuşma, uyarı vs yapılabilir ama bir ceza verilemez diye düşünüyorum*]

G9: [*...herhangi bir yaptırım veya politika olması gerektiğini düşünüyorum*]



G4: [...yaptırım olmaması lazım. Politikalar ise, geleneğe göreneğe göre şekillenir. Aksiyon gerektiren konu varsa kurumsal itibar şirket kültürü anlamı da değerlendirmek gerek. Dolayısıyla romantik ilişki ile ilgili herhangi bir şey yapılmıyor olması gerektiğini düşünürüm]

Son olarak Soru 10: “İşyerinde romantizm önlenmeli midir?” sorusu sorularak, yöneticinin işyerinde romantizmin önlenebilirliği ya da böyle bir gereklilik ile ilgili görüşleri incelenmeye çalışılmıştır. Bu sorudaki temel odak noktası işyerinde romantizmin yöneticiler tarafından önlenmesine yönelik istekliliğini keşfetmektir. Bu kapsamda;

G6: [...hayır. Bu kuralla, kaideyle, insanı cezalandırıp, önüne geçebileceğiniz bir şey değil. Dikkate değer bir olumsuzluk yoksa ben yasaklanmaması gerektiğini, insanların bunu yaşaması gerektiğini düşünüyorum]

G12: [...hayır. Önlenmemelidir. Sonuçta iş ve işyeri insanın hayatının çok büyük bir bölümünü kapsayan bir şeydir. Orada böyle bir şeyin önlenmesi çalışanın motivasyonunu da etkileyebilir]

G5: [...hayır. Romantik ilişki çalışanların özel hayatlarıyla alakalıdır. İşlerini etkilemediği sürece, örgütlerin çalışanların özel hayatlarına yönelik herhangi bir hak sahibi olduğunu düşünmüyorum]

G2: [...hayır. Bence önlenemez de zaten. Mümkün değil. İnsanlar birbirine romantik duygular duymasın... Mümkün değil zaten böyle bir şey]

G9: [...desteklenmeli ya da önlenmeli gibi bir görüşüm yok. Kendi haline bırakılmalıdır. Önleseniz nasıl önleyeceksiniz? Bunun çok mümkün olduğunu da düşünmüyorum]

G1: [...desteklenmeli ya da önlenmeli gibi bir görüşüm yok. Kendi haline bırakılmalıdır. Önleseniz nasıl önleyeceksiniz? Bunun çok mümkün olduğunu da düşünmüyorum]

G11: [...onu önleyemezsiniz. Öyle bir ihtimal yok. Bunu zaten hiçbir yerde engelleyemezsiniz. Ben engellemek istemem ama yanlış bir şey olursa müdahale etmek isterim]

İşyerinde romantizmin önlenebilirliği ile ilgili sorulan soru kapsamında yöneticilerin kesin ve net bir görüşle işyerinde romantizmin önlenmemesi gerektiği ve dolayısıyla da önlenemeyeceği yönünde belirtilmiştir.

## 5. Sonuç

Örgütsel davranış disiplini altında özellikle kapsam ve içeriği bakımından hassas bir konu niteliği taşıyan işyerinde romantizm konusunu ele alan bu çalışmada, yöneticilerin bakış açısından işyerinde romantizmin nasıl algılandığı ve değerlendirildiği incelenmiştir. İşyerinde romantizme yönelik yöneticilerin bakış açıları üzerinden işyerinde romantizmin daha anlaşılır, görünür ve üzerinde durulma gerekliliği olan bir konu olmasına dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda bankacılık sektöründe görev yapan üst düzey yöneticilerin bakış açıları değerlendirilmiştir. Söz konusu sektörde görülme olasılığı çok daha fazla olduğu düşünülen işyerinde romantizme yönelik ilgili sektörde görev yapan yöneticilerin görüşlerinin değerlendirilmesi, konunun anlaşılması için daha detaylı ve net görüşler sunması bakımından önemli bir katkı niteliği taşımaktadır. Buradan hareketle nitel bir çalışma olarak tasarlanan bu araştırmaya katılan 12 yönetici ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu elde

edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilerek bulgular açıklanmıştır. Elde edilen bulgular *farkındalık, tutum, neden, etki ve politikalar* olmak üzere 5 tema üzerinden değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ilk teması olan “farkındalık”, işyerinde romantizme yönelik farkındalık başlığı altında ele alınarak üç görüşme sorusu ile yorumlanmıştır. Buna göre yöneticilerin genel olarak işyerinde romantizmi olumsuz olarak algıladıkları söylenebilir. Özellikle çalışan verimlilik ve performansını etkileyeceği, bankacılık sektörünün yapısı gereği güvenlik riski yaratabileceği, profesyonel iş yaşamının gereklerini karşılamadığı ve objektifliğin yitirileceği yönünde görüşler yoğun olarak vurgulanmıştır. Bu manada yöneticilerin işyerinde romantizme yönelik farkındalık altında işyerinde romantizmi anlamlandırırken negatif yönleri ağır basan ancak doğal bir olgu olarak görmektedir. Aynı tema altında yöneticilerin işyerinde romantizmin varlığına yönelik nasıl bilgi edindikleri ise daha çok sosyal medya hesapları üzerinden ilişkinin görünür hale gelmesi, üçüncü kişilerin duyması ve buna bağlı olarak dedikodu ve magazin haberi olarak ilişkinin yayılması ve bizzat kendi gözlemleri ile olmaktadır. İlgili görüşler yöneticilerin özel bir ilgi veya takiple değil, ilişkinin doğal akışı içinde yaşanması sonucu ortaya çıkışı ile açıklanmıştır. Yöneticiler her ne kadar işyerinde romantizme yönelik olumsuz bir algılanmaya sahip olsa da, gerçekleşme durumunu ise normal ve olağan bir durum olarak karşılamıştır. Söz konusu bulgu Riach ve Wilson (2008; 2007)’ın işyerinde romantizmin yaygın ve doğal bir durum olduğuna yönelik araştırma sonucunu desteklemektedir. Son olarak araştırmaya katılan yöneticiler işyerinde romantizme yönelik farkındalık teması altında söz konusu ilişkileri sınıflandırılmanın çok doğru olmadığı yönünde görüş belirtse de, özellikle hiyerarşik düzey, medeni durum, yaş ve cinsiyet açısından bir sınıflandırma yapma eğiliminde oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan yöneticilerin özellikle hiyerarşik düzey açısından ast-üst arasındaki ilişkiler ile medeni durum açısından evli-bekar taraflar arasındaki ilişkileri uygun görmedikleri yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu bulgu Wilson (2015), Lickey, Berry ve Whelan-Berry (2009) ve Powell (2001) çalışmalarını desteklemektedir. Ayrıca söz konusu bu bulgu özellikle kültürel değerler ve ahlaki kurallar çerçevesinde genel kabul görmüş hususların işyerinde romantizme dayalı ilişkilerde de söz konusu olması yönünde görüşe sahip oldukları ile yorumlanabilir. Elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışmalar (Sidhu, Nazeen ve Bhalla, 2020) karşılaştırıldığında benzer sonuçlar elde edildiği söylenebilir. Dolayısıyla önceki çalışmalar desteklenmiştir. Diğer taraftan sınıflandırmaya yönelik soru, yöneticiler tarafından güçlükle anlaşılan ve yanıtlamak konusunda imtina gösterilip, yönlendirme beklenen tek soru olmuştur. İşyerinde duygusal ilişkileri kategorize etmekte zorlanan yöneticiler, örnek kategoriler sunulması sonrasında görüşlerini beyan etmiştir. Bu kapsamda yöneticilerin davranış ve algılarının, içinde yaşanılan toplumun örf, adet, oturmuş düşünce ve davranışlar, kültür ve öğretilere göre şekillendiğini açıkça göstermektedir.

Araştırmanın ikinci teması olan “tutum” teması, işyerinde romantizme yönelik tutum başlığı altında iki soru ile birlikte yorumlanmıştır. Bu kapsamda işyerinde romantizme yönelik tutum teması kapsamında sorulan profesyonellik ile duygu yönetimi arasındaki ilişkide, yöneticilerin profesyonel davranma yönünde daha baskın bir görüşe sahip oldukları görülmüştür. Genel olarak yöneticiler, ekiplerindeki çalışanların profesyonel davranarak romantik ilişkileri yönetebileceklerini düşünmektedir. Bu bulgular kapsamında yöneticilerin daha çok profesyonellikle duygu yönetimi arasında olumlu yönde bir ilişki kuramadığı çıkarımı yapılabilir. Diğer taraftan yöneticilerin işyerinde romantizmin ortaya çıkmasına

karşın sergileyecekleri tutumları ise aksiyon alma ve önemsememe olarak açıklamıştır. Buna göre işyerinde romantizme yönelik aksiyon alınmasını savunan yöneticiler üzerinde konuşularak departman değişikliği, mümkünse şube ya da merkez değişikliği gibi öneriler üzerinde dururken; önemsenmemesi yönündeki görüşe sahip yöneticilerin ise işyerinde romantizmin varlığına karşın herhangi bir tutum ve davranışın gösterilmemesine yönelik bir eğilime sahip olduğu söylenebilir. Nitekim Cole (2009, s. 364) yöneticilerin işyerinde romantizm ile karşılaştığında gösterecekleri davranış ve tutumlar oldukça hassas ve dikkat isteyen bir süreci gerektirdiğini belirtmektedir.

Araştırmanın üçüncü teması olan “neden” teması, işyerinde romantizmin nedenleri başlığı altında bireysel ve örgütsel nedenler olarak tek bir soru ile elde edilerek yorumlanmıştır. Araştırmaya katılan yöneticiler genel olarak işyerinde romantizmin nedenlerini örgütsel nedenlerde değil bireysel nedenler de ortaya çıkan bir sonuç olarak değerlendirmiştir. Özellikle işyerinde birlikte geçirilen zamanların uzun olması en temel neden olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında yapılan işin niteliği kapsamında kendine özen gösteren, bakımlı ve giyim kuşamına önem veren tarafların birbirlerini daha kolay etkileyebileceği de neden olarak sunulmuştur. Ayrıca benzer geçmişlere, kültürlere, profillere ve ilgi alanlarına sahip bireylerin bir arada çalışma durumlarının da, işyerinde romantizmi tetikleyebileceği vurgulanmıştır.

Araştırmanın dördüncü teması olan “etki” teması, işyerinde romantizmin etkileri başlığı altında üç soru ile incelenmiştir. Bu kapsamda işyerinde romantizmin ilişki yaşayan taraflar üzerindeki etkileri, çalışma ortamı üzerindeki etkileri ve diğer çalışanlar üzerindeki etkileri olmak üzere üç farklı bakış açısı üzerinden yönetici görüşleri yorumlanmıştır. Buna göre işyerinde romantizmin örgütsel olarak çalışma ortamına etkileri ile ilgili yönetici görüşlerinin daha çok olumsuz olduğu görülmüştür. Yöneticilerin görüşleri daha çok verimlilik ve performans düşüşü, konsantrasyon kaybına bağlı olarak düşük iş kalitesi, kayırma sonucu iş süreçlerinin aksaması ve operasyonel risk yaratması dışında özellikle romantik ilişki terse döndüğünde çatışma, huzursuzluk ortamı ve hukuksal süreçlerin tetikleneceği vurgulanmıştır. Bu sonuçlar özellikle çalışmanın ilk sorusundaki işyeri romantizminin algılanmasına benzer olarak olumlu algılayan yöneticilerin olumlu sonuçlar, olumsuz algılayan yöneticilerin ise olumsuz sonuçlar getireceği yönünde yorumlanabilir. İkinci olarak işyerinde romantizmin taraflar üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu konuda yönetici görüşlerinin daha çok ilk başta tüm duygu yoğunluğu ve iyi sonuçların etkisiyle olumlu olduğu ancak ilerleyen zamanlarda taraflar üzerinde olumsuz etkileri olabileceği yönünde ortaya çıkmıştır. Yöneticiler işyerinde romantizm yaşayan tarafların yaptıkları işten çok duygularına yoğunlaşacaklarını ve bu durumda performanslarını etkileyeceklerini düşünmektedir. Son olarak işyerinde romantizmin diğer çalışanlar üzerindeki etkisi ile ilgili yönetici görüşlerinin daha çok mağazinsel algılanıp dedikodu kültürünün destekleneceği yönünde olduğu tespit edilmiştir. Romantik ilişki yaşayan tarafları öğrenen diğer çalışanların kendileri için konuşma malzemesi yapabilecekleri ve dedikodu üzerinden yorumlayacakları bir konu olmaktan öteye geçmeyeceği yönünde eğilimleri olmuştur. Yöneticiler bu noktadaki en önemli kriterlerin, romantik ilişki yaşayan tarafların sevilen kişiler olması ve medeni hal olarak iki tarafında bekar olmasına bağlı olduğunu savunmuşlardır. Dolayısıyla işyerinde romantizmin hem ilişki yaşayan taraflar, hem çalışma ortamı hem de diğer çalışanlar üzerinde bazı etkileri söz konusudur. Bu sonuç literatürdeki ilk

çalışmalardan (Quinn, 1977) diğer çalışmalara kadar (Günlü, 2010; Powell ve Foley, 1998) bir çok çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Son olarak “politikalar” teması ise işyerinde romantizme yönelik politikalar başlığı altında üç soru ile incelenmiştir. Buna göre ilk olarak yöneticilerin işyerinde romantizme yönelik bireysel olarak yapabilecekleri sorulmuş ve yöneticilerin bazıları hiçbir şey yapmama eğiliminde görüş belirtirken, diğer bazıları ise ilişki gözlemlendikten sonra gerekli olunması halinde bazı aksiyonların alınma gerekliliğini vurgulamıştır. İşyerinde romantizme yönelik uygulanabilecek politika ve yaptırımlar açısından yöneticiler iki farklı yönde görüş belirtmiştir. Bazı yöneticiler kesinlikle herhangi bir politika veya yaptırım olmayacağını vurgularken, diğer bazı yöneticiler ise departman ya da şube değişikliği ve aynı yönetici altında çalışmama gibi bazı hoşgörülü politikaların gerekliliğini savunmuştur. Son olarak bir bütün olarak bakıldığında işyerinde romantizmin önlenebilirliği ile ilgili yönetici görüşleri sorulduğunda, tüm yöneticilerin kesin ve net bir görüşle işyerinde romantizmin önlenmemesi gerektiği ve dolayısıyla da önlenemeyeceği yönündeki kanaatleri baskın çıkmıştır. Yöneticiler iş yaşamı koşulları ve sektörel dinamikler açısından işyerinde romantizmi doğal bir sonuç olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla bir bütün olarak değerlendirildiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin bakış açısından işyerinde romantizm çalışma ortamındaki beşeri ilişkiler ve etkileşimin doğal bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Literatürdeki çalışmalar ile elde edilen bulgular karşılaştırıldığında Amaral (2006)'in uygulanabilecek politikaları açıkladığı hoşgörülü politikalar ya da hiçbir politikayı gerektirmeyen politikasızlık ile benzer sonuçların belirtildiği görülmüştür. Ayrıca yazındaki Cole (2009) ile Karl ve Sutton (2000)'in çalışmalarının vurguladığı yönetimin ilişkinin aynı departman gibi belirli koşullarda gerçekleşmediği ve özellikle ayrımcılığa neden olmadıkça örgütün müdahale etmemesi yönünde görüşleri desteklenmiştir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirilirse, işyerinde romantizme yönelik belirlenen farkındalık, tutum, neden, etki ve politikalar temaları altında bankacılık sektöründe görev yapan yöneticilerin genel olarak işyerinde romantizmi olumlu bir durum algılamakla birlikte önlenmemesi gerektiği yönünde görüşler saptanmıştır.

Nitel bir araştırma olarak tasarlanan bu çalışma bazı kısıtları içermektedir. Öncelikle araştırma konusunun içeriği gereği hassas bir konu olması, elde edilen görüşlerin açık ve net olarak ifade edilmesinde sınırlandırıcı bir etki yaratmış olabilir. Dolayısıyla sadece nitel ya da sadece nicel değil, hem nitel hem nicel araştırma yöntemlerini içeren araştırmalar ile araştırma sonuçlarının test edilmesi faydalı olacaktır. Bunun yanında amaçlı örnekleme yöntemi ile bankacılık sektöründeki yönetici görüşlerini ele alması açısından tek bir alana yönelik olması araştırmanın diğer bir kısıtıdır. Dolayısıyla farklı sektörlerde görev yapan yöneticiler ile görüşmeler yapılarak karşılaştırma yapılabilir. Ayrıca çalışma belirli bir sayıdaki yönetici görüşü ile sınırlı olmak üzere araştırma sonuçlarına ilişkin genelleme yapabilmek mümkün olmayacağı için söz konusu bu durumun da araştırmanın diğer bir kısıtı olarak değerlendirilmesi uygun olacaktır. Son olarak hangi örgüt kültürü türünde romantik ilişkilerin yaşanabileceği, liderlik tarzına bağlı olarak işyerinde romantizmin yaşanma sıklığı veya olasılığı, örgüt ikliminin işyerinde romantizm üzerindeki etkilerini belirlemek gibi araştırma konuları gelecek araştırmalarda incelenebilir.

## Kaynakça

- Amaral, H. (2006). *Workplace romance and fraternization policies*. Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series. [http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Amaral\\_Fraternization.pdf](http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Amaral_Fraternization.pdf).
- Balaban, R. (2019). Romance at work and the negative impact it has on the workplace environment, *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 15, 127-134.
- Bhebhe, M., & Hove, E. (2016). Workplace romance: Rationale for human resource practitioners intervention. A case of a local authority in Zimbabwe. *International Journal of Asian Social Science*, 6(7), 386-397.
- Biggs, D., Matthewman, L., & Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organisational settings: Attitudes on workplace romance in the UK and USA. *Gender in Management: An International Journal*, 27(4), 271-285.
- Brown, T.J., & Allgeier, E.R. (1996). Impact of participants characteristics, perceived motives, and job behaviors on co-workers' evaluations of workplace romances. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(7), 577-595.
- Brown, T.J., & Allgeier, E.R. (1995). Managers' perceptions of workplace romances: An interview study. *Journal of Business Psychology*, 10, 169-176.
- Chory, R., & Hoke, H. (2020). Coworkers' perceptions of, and communication with, workplace romance participants: Proposing and testing a model. *International Journal of Business Communication*. 1-23.
- Chory, R., & Hoke, H. (2019). Young love at work: Perceived effects of workplace romance among millennial generation organizational members, *The Journal of Psychology*, (153)6, 575-598
- Cole (2009). Workplace romance: A justice analysis. *Journal of Business Psychology*, 24, 363-372.
- Cowan, R. L., & Horan, S.M. (2021). Understanding information and communication technology use in workplace romance escalation and de-escalation. *International Journal of Business Communication*, 58(1), 55-78.
- Cowan, L.R., & Horan, S.M. (2014a). Love at the office? Understanding workplace romance disclosures and reactions from the coworker perspective, *Western Journal of Communication*, (78)2, 238-253.
- Cowan, L.R., & Horan, S.M. (2014b) Why are you dating him? Contemporary motives for workplace romances, *Qualitative Research Reports in Communication*, 15(1), 9-16.
- Creswell, W. J. (2017). *Nitel araştırmalar için 30 temel beceri*, (Çev. H. Özcan). Ankara: Arı yayıncılık.
- Dillard, P. J., & Broetzmann, M.S. (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 Psychology*, 19(2), 93-110.
- Doll, J. L., & Rosopa, P. J. (2015). Workplace romances: examining attitudes experience, conscientiousness, and policies, *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 439-453.
- Günlü, E. (2010). *Yönetici bakış açısı ile işyerinde romantizm: Örgüt ve çalışanlar açısından değerlendirme*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Horan, S.M., Cowan, L.R., & Carberry, E.G. (2019). Spillover effects: Communication involved with dissolved workplace romances, *Communication Studies*, (70)5, 564-581.
- Horan, S.M., & Chory, R.M. (2013). Relational implications of gay and lesbian workplace romances. *Journal of Business Communication*, 50, 170-189.
- Horan, S.M., & Chory, R.M. (2011). Understanding work/life blending: Credibility implications for those who date at work. *Communication Studies*, 62, 563-580.
- Horan, S.M., & Chory, R.M. (2009). When work and love mix: Perceptions of peers in workplace romances, *Western Journal of Communication*, (73)4, 349-369.
- Jones, E.G. (1999). Hierarchical workplace romance: An experiential examination of team member perceptions, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1057-1072.

- Jung, S.H., & Yoon, H.H. (2020). How does workplace romance influence employee performance in the hospitality industry? *Sustainability*, 20, 1-13.
- Karl, K.A., & Sutton, C.L. (2000). An examination of the perceived fairness of workplace romance policies, *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 429-442.
- Kozak, M.A., & Türktarhan, G. (2011). Turizm İşletmelerinde İşyerinde Romantizm. *12.Ulusal Turizm Kongresi*, Akçakoca, Düzce, 116-123.
- Kömürcü, S., & Günlü, E. (2012). Otel işletmelerinde çalışan kadınların işten ayrılma eğilimlerinde işyerinde romantizmin ardılları: Cinsel tacizin rolü. *VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi*, Kemer-Antalya, 763-764.
- Kömürcü, S. (2011). *Otel İşletmelerinde Çalışan Kadınların İşten Ayrılma Eğilimlerinde İşyerinde Romantizmin Ardılları: Cinsel Tacizin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Lickey, C. N., Berry, R. G., & Whelan-Berry, S. K. (2009). Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach, *The Journal of Business Inquiry*, 8(1), 100-119.
- Mainiero, L.A. (1986). A Review and analysis of power dynamics in organizatioanl romance. *The Academy of Management Review*, 11(4), 750-762.
- Ömüriş, E., & Ehtiyar, V.R. (2008). Örgütsel yapılarda romantik ilişkiler: Algılanan güdüler ve davranış değişiklikleri üzerine bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 16, 20-39.
- Pierce, C.A. & Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors, *Management Research*, 1(2), 161-169.
- Pierce, C.A., Aguinis, H. & Adams, K.R.S. (2000). Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusaiton, *Academy of Management Journal*, 43(5), 869-880.
- Pierce, C.A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attractions in Organizations: A Model of Workplace Romance. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 5-32.
- Powell, G. (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., & Foley, S. (1998). Something to talk about: Romantic relationships in organizational settings, *Journal of Management*, 24(3), 421-448.
- Riach, K., & Wilson, F. (2008). Organizational romance: Theorising and researching an underexplored phenomenon, *Advances in Doctoral Research in Management*, March, 3-17.
- Riach, K., & Wilson, F. (2007). Don't screw the crew: Exploring the rules of engagement in organizational romance, *British Journal of Management*, 18, 79-92.
- Quinn, R.E. (1977). Coping with cupid: The formation, impact and management of romantic relationships in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.
- Saruhan, S.C., & Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Satpathy, I., Patnaik, B.C., & Mohanty, S. (2016). Workplace romance: A challenge for homo sapiens. *Management in India*, 96. 2957-2963.
- Sıgır, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sidhu, A., Nazeen, A.D., & Bhalla, P. (2020). Workplace romance: What Indian managers feel about it? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(10), 2905-2915.
- Sidhu, A., Bhalla, P. ve Ali, I.S. (2019). Review research on dissolved romantic relationships at workplace: Process, Factors & Consequences, *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(6), 1780-1785.
- Solmaz, B. (2006). Söylenti ve dedikodu yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 565-575.
- Sutton, J. (2017). Impact of workplace romances on coworkers and workplace climate. *Celebrating Scholarship & Creativity Day*. 108, 1-33.

- Türkiye Bankalar Birliği (2020). *Bankacılık sisteminde banka, çalışan ve şube sayıları*, (Rapor Kodu: DT13), Kasım.
- Tengberg, L.G., & Tidefors, I. (2016). Workplace romances: Going to work is amazing and really fun. *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), 84-97.
- Wilson, F. (2015). Romantic relationships at work: Why love can hurt. *International Journal of Management Reviews*, 17, 1-19.
- Wirth, L. (2001). *Breaking though the glass ceiling: Women in management*, Geneva: International Labor Office.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (10. Baskı). Ankara: Seçkin yayınları.