

Providing the Model of Challenges and Opportunities of Love Management in Iranian Organizations

Masoud Hakiminia^{*}, Hamid Reza Yazdani^{}**

Mohammad Mirehei^{*}, Hasan Zarei Matin^{****}**

Abstract

The purpose of this research is to present a model of challenges and opportunities of love management in Iranian organizations. The research is developmental in terms of purpose and descriptive-exploratory in terms of type. The foundational data theory research strategy is based on Glaser's emergent approach. Participants in the research include managers, assistants and experts related to the subject of the research, which was conducted with 13 semi-structured interviews with the logic of theoretical saturation. The method of data analysis was open, selective and theoretical coding. The findings of the research state that the causal factors include: individual, organizational and extra-organizational factors; Aggravating factors including: deficiency in organization rules and regulations, modernity, media and internet, type of organization (public/private); Limiting factors including: strengthening religious values and beliefs, strengthening organizational supervision; Examples of romantic relationships include: verbal, behavioral, sexual relationships; Mechanisms of love management including: the attitude and treatment of managers, human resource management measures, personal privacy, training and counseling programs, ethical and adaptive behaviors, written

^{*} Ph.D, Public Management, Aras International Compus University of Tehran, Tehran, Iran,
masoud.hakiminia@ut.ac.ir

^{**} Assistant Professor, Human resources management, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran
(Corresponding Author), hryazdani@ut.ac.ir

^{***} Assistant Professor, Geography and Urban Planning, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran,
mirehei@ut.ac.ir

^{****} Professor, Human resource management and organizational behavior, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran, matin@ut.ac.ir

Date received: 11/09/2023, Date of acceptance: 07/01/2024



ethical charter; Opportunities include: increasing job satisfaction, increasing organizational vitality, forming positive feelings, and challenges include: physical problems, emotional tensions, sexual tensions, unhealthy relationships with other colleagues, disruption of job function, formation of unethical relationships, weakening of social credibility and weakening of values.

Keywords: Love, Love Management, Romantic Relationships in the Organization, Sexual Harassment in the Organization.

Introduction

Undoubtedly, since the majority of women have entered the labor market, especially men's professions, and are interacting with men in a tangible way, workplace romances are flourishing at a remarkable speed. Creating love and positive emotions in employees increases their success, people with love and positive emotions are more willing to be present in new situations and conditions and engage in work more effectively. On the other hand, romantic relationships in the workplace are associated with many challenges. In case the managers of the organization do not pay attention to the management of love in the organization, negative consequences such as: requests for untimely vacations; Expressing boredom, lethargy and fatigue; increasing the rate of mistakes and accidents; There will be conflicts of interest between people and so on. On the other hand, various studies show that the patterns of premarital relationships between boys and girls are increasing in recent years. The result of recent developments has been the gradual change of values and the structure of social relations in a number of young Iranians. The process of value changes shows itself well in intergenerational gaps. A kind of turn in the generation and a trend that is a sign of change in a society where the role of its traditional norms and values has decreased in young people. On the other hand, in the current era, we are witnessing the entry of the millennial generation (people born in the 90s and later) into organizations and the labor market. A generation that does not look at the relationship between men and women like previous generations and considers it much more open. The set of these factors makes the necessity of examining romantic relationships between employees in Iranian organizations even more clear. In this regard, the aim of this research is to present a model of challenges and opportunities of love management in Iranian organizations.

Materials & Methods

The research has been from the perspective of the main applied-developmental orientation, from the perspective of exploratory nature and from the perspective of

29 Abstract

qualitative approach. The participants in the research include managers, deputies and experts of Iranian organizations, who were selected by a combination of purposeful sampling and until reaching the theoretical saturation point, and 13 of them were selected as a sample. To analyze the interviews, the open, selective and theoretical coding method was used, and to measure the external validity in the qualitative phase, the double coder (evaluator) method was used.

Discussion & Result

Research findings show that love management is explained in the following categories. 1- Causal factors: Causal factors include 3 categories: individual, organizational and extra-organizational factors. 2- Aggravating factors: deficiency in rules and regulations of the organization, modernity, media and internet; 3- Limiting factors: strengthening religious values and beliefs, strengthening organizational supervision; 4- Examples of romantic relationships: romantic relationships can be divided into 3 types: verbal, behavioral, sexual; 5- Mechanisms: love management mechanisms including 6 concepts: Attitudes and behavior of managers, human resources management measures, personal privacy, training and counseling programs, ethical and adaptive behaviors, written code of ethics and 6-consequences: which is divided into 2 general categories of positive and negative consequences. The opportunities of love management (positive consequences) include: increasing job satisfaction, increasing organizational vitality, the formation of positive emotions and the challenges of love management (negative consequences) including: physical problems, emotional tensions, sexual tensions, unhealthy relationships with other colleagues, disruption of job performance. the formation of immoral relationships, the weakening of social credibility and the weakening of values.

Conclusion

Employees spend a significant amount of time during the day in work environments, and the formation of romantic relationships between them is inevitable. Dealing with this phenomenon is one of the important factors in the organization. Many managers do not accept these relationships and have harsh dealings with employees. On the other hand, these relationships are more open in many organizations, especially in non-Muslim countries. There is no escape from love. Love doesn't count, but if two people fall in love at work, they should promote this love within the framework of the environment. They should not let their interest and its sidelines affect their work. Of

course, the attitude and limits of relations are different in countries. If romantic relationships between employees are not managed properly in the organization, it will bring negative and destructive consequences. One of the most important consequences is sexual harassment, which causes many physical and mental problems for people and has a great impact on the personal and professional lives of employees. In this regard and according to the model derived from the current research, it is suggested to the managers and officials of Iranian organizations to consider and guide romantic relationships between employees in the context of the current research model, and with harsh encounters or too much freedom in the organization, it causes the formation of destructive results. Do not turn away from these behaviors.

Bibliography

- Ariani, M. G., S. S. Ebrahimi, and A. Saeedi (2011), "Managing Workplace Romance; a Headache for Human Resource Leaders", in: *3rd International Conference on Advanced Management Science*, vol. 19, 99-103.
- Asgarani, M. (2021), "Application of Maslow's Hierarchy of Needs among Organizational Employees", *Journal of Management on Police Training*, 13(4), 152-170. [In Persian]
- 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.
- Berebitsky, J. (2012), *Sex and the Office: A History of Gender, Power, and Desire*, Yale University Press.
- Biggs, D., L. Matthewman, and C. Fultz (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.
- Castañeda, D. (2016), "Romantic Relationships at Work: Coming into Their Own", *Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace: Emerging Issues and Enduring Challenges*, 85-104.
- Cavico, F. J., and B. G. Mujtaba (2021), "Workplace Romance and Sexual Favoritism in the #MeToo Workplace: Legal and Practical Considerations for Management", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(6), 667-689.
- Cavico, F. J., M. Samuel, and B. G. Mujtaba (2012), "Office Romance: Legal Challenges and Strategic Implications", *International Journal of Management, IT and Engineering*, 2(8), 10-35.
- Driscoll, C. (2011), "Responsible and Respectful Romance at Work: Some Additional Insights into Office Romance", in: *Proceedings of the International Association for Business and Society*, vol. 22, 62-74.
- Evans, N. (2022), "Romantic Relationships in the Workplace", *HR Future*, 2022(7), 32-33.
- Flick, U. (ed.) (2013), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*, Sage.
- Heath, H., and S. Cowley (2004), "Developing a Grounded Theory Approach: A Comparison of Glaser and Strauss", *International Journal of Nursing Studies*, 41(2), 141-150.

31 Abstract

- Jensen, L, and A. Allen (1996), "Meta-Synthesis of Qualitative Findings", *Qualitative Health Research*, 6(4), 553-560.
- Khan, M. A. S. et al. (2022), "Relationship between Workplace Romance, Job Involvement, and Work Effort: Moderating Roles of Gender and Workplace Romance Types", *Current Psychology*, 1-15.
- Mohammadi, B and Mohammadi, H. (2021), *Successful Models of Iranian Management*, Tegrar: Fara Ravan Publishers. [In Persian]
- Morehouse, R.E., and P. Maykut (2002), *Beginning Qualitative Research: A Philosophical and Practical Guide*: Routledge.
- Pierce, C. A., and H. Aguinis (2003), "Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors". *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*.
- Sidhu, A., P. Bhalla, and I. S. S. Ali (2019), "Review Research on Dissolved Romantic Relationships at Workplace: Process, Factors & Consequences", *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7, 1780-1785.
- Tasselli, S. (2019), "Love and Organization Studies: Moving Beyond the Perspective of Avoidance", *Organization Studies*, 40(7), 1073-1088.
- Williams, C. L., P. A. Giuffre, and K. Dellinger (1999), "Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure", *Annual Review of Sociology*, 73-93.
- Wilson, F. (2015), "Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt", *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 1-19.

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی

مسعود حکیمی‌نیا*

حمیدرضا یزدانی**، محمد میرهای***، حسن زارعی متین****

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی است. پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر نوع روش توصیفی-اکتشافی است. استراتژی پژوهش نظریه داده‌بنیاد مبتنی بر ره‌یافت ظاهرشونده گلیر است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل مدیران، معاونان، و کارشناسان مرتبط با موضوع پژوهش هستند که با منطق اشباع نظری با سیزده نفر از آنان مصاحبه نیمه‌ساختاریافته شد. شیوه تحلیل داده‌ها کدگذاری باز، انتخابی، و نظری بوده است. یافته‌های پژوهش بیان می‌کنند که عوامل علی‌دربرگیرنده عوامل فردی، سازمانی، و فراسازمانی؛ عوامل تشدیدکننده دربرگیرنده نقصان در قوانین و مقررات سازمان، مدرنیته، رسانه‌ها و اینترنت، و نوع سازمان(دولتی/خصوصی)؛ عوامل محدودکننده دربرگیرنده تقویت ارزش‌ها و اعتقادات دینی، و تقویت نظارت سازمانی؛ مصادیق روابط عاشقانه دربرگیرنده روابط کلامی، رفتاری، و جنسی؛ مکانیزم‌های مدیریت عشق دربرگیرنده نگرش و برخورد مدیران، اقدامات مدیریت منابع انسانی، حفظ حریم شخصی، برنامه‌های آموزش و مشاوره، رفتارهای اخلاقی و سازگاران، و منشور اخلاقی مکتوب؛ فرصت‌ها دربرگیرنده افزایش رضایت شغلی، و افزایش نشاط سازمانی، شکل‌گیری احساسات مثبت؛ و چالش‌ها دربرگیرنده مشکلات جسمی، تنش‌های عاطفی، تنش‌های جنسی، روابط ناسالم با سایر

* دکترای مدیریت دولتی، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران، masoud_hakiminia@yahoo.com

** دانشیار، مدیریت منابع انسانی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران (نویسنده مسئول)، hryazdani@ut.ac.ir

*** دانشیار، جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران، mirehei@ut.ac.ir

**** استاد، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران، matin@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۷



همکاران، اختلال در کارکرد شغلی، شکل‌گیری روابط غیراخلاقی، و تضعیف اعتبار اجتماعی و تضعیف ارزش‌هاست.

کلیدواژه‌ها: عشق، مدیریت عشق، روابط عاشقانه در سازمان، آزار جنسی در سازمان.

۱. مقدمه

بی‌تردید از زمانی که اکثر زنان وارد بازار کار و به‌ویژه حرفه‌های مردانه شده‌اند و به‌صورتی کاملاً ملموس در تعامل با مردان هستند، روابط عاشقانه محل کار با سرعت چشم‌گیری در حال شکوفایی است که در گذشته هرگز چنین متصور نبوده است (Sidhu et al. 2019). نظرسنجی‌های برخط و تحقیقات دانشگاهی در چند دهه اخیر به‌وضوح شیوع عشق در محل کار را نشان داده‌اند. در یکی از نظرسنجی‌های انجام‌شده نشان داده شد که ۴۰ درصد از پاسخ‌دهندگان با یک همکار قرار ملاقات داشته‌اند، درحالی که یک‌سوم از پاسخ‌دهندگان اعلام کردند که با همکار خود ازدواج کرده‌اند. نزدیک به یک‌چهارم از مدیران اظهار داشتند که حداقل یک بار در طول حرفه خود درگیر رابطه عاشقانه بوده‌اند (Cavico and Mujtaba 2021). ایجاد عشق و عواطف مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آن‌ها می‌شود، افراد با عشق و عواطف مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به‌نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند. لذا این افراد سالم‌تر بوده سال‌های بیشتری زندگی می‌کنند و در مدیریت چالش‌ها موفق‌ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می‌شوند (Driscoll 2011). در صورت بی‌توجهی و بی‌اعتنایی مدیران سازمان به مدیریت عشق در سازمان، نیازهای اخلاقی و معنوی کارکنان پی‌آمدهای منفی را از این قبیل به‌هم‌راه خواهد داشت: ۱. تقاضای مرخصی‌های نابه‌هنگام، ۲. ابراز کسالت، بی‌حالی، و خستگی، ۳. افزایش ضریب اشتباهات و حوادث کاری، ۴. بروز تعارض منافع بین افراد، ۵. ایجاد کدورت و دشمنی بین کارکنان، ۶. افزایش نقل‌وانتقالات بی‌مورد، ۷. بی‌نظمی و سرپیچی از مقررات، ۸. افزایش غیبت‌های غیرمجاز و اقدام به توجیه آن، ۹. آمادگی برای بروز اختلالات روانی؛ ۱۰. احساس ضعف و درماندگی (Pierce and Aguinis 2003).

تحقیقات انجام‌شده در ایران خبر از روندهایی مشابه از تغییرات ارزشی و هنجاری در لایه‌های پنهان شهری می‌دهند. مطالعات مختلف گویای آن است که الگوهای روابط پیش از ازدواج دختر و پسر در سال‌های اخیر در حال افزایش است. نتیجه تحولات اخیر تغییر تدریجی ارزش‌ها و ساختار روابط اجتماعی در تعدادی از جوانان ایرانی بوده است. فرایند تغییرات

ارزشی خود را در شکاف‌های بین‌نسلی به‌خوبی نشان می‌دهد؛ نوعی چرخش در نسل و روندی که نشانه تغییر در جامعه‌ای است که نقش هنجارها و ارزش‌های سنتی آن در جوانان کم‌تر شده است. ازطرفی، در عصر کنونی شاهد ورود نسل هزاره (افرادی که در دهه ۱۹۹۰ م به بعد متولد شده‌اند) به سازمان‌ها و بازار کار هستیم؛ نسلی که هم‌چون نسل‌های گذشته به روابط بین زن و مرد نگاه نمی‌کند و آن را بسیار بازتر در نظر می‌گیرد. مجموعه این عوامل ضرورت بررسی روابط عاشقانه بین کارکنان در سازمان‌های ایرانی را بیش از پیش روشن می‌کند.

اگر ارتباطات میان کارکنان زن و مرد بسته به فرهنگ و ارزش‌های سازمانی به‌طور صحیح نهادینه نشود و روابطه عاشقانه غیراخلاقی در محل کار میان کارکنان شکل بگیرد، خطرهای مخربی کانون خصوصی کارمندان و سازمان‌ها را تهدید می‌کند که توسعه آن ممکن است به پدیده آزار جنسی در سازمان‌ها منجر شود. بنابراین، مدیران باید تدابیر و قوانینی را وضع کنند که روابط عاشقانه محل کار را سازمان‌دهی کنند؛ چراکه حقیقت این است که پدیده‌های عاشقانه در محل کار در حال افزایش است و هر روز این مسئله جدی‌تر می‌شود و به این سادگی نمی‌توان آن را از صحنه سازمان محو کرد. بعضی از سازمان‌ها از بروز پدیده جذابیت جنسی استقبال می‌کنند و بعضی دیگر نیز به بهانه‌های مختلفی آن را مطرود می‌دانند. بی‌تردید پدیده جذابیت جنسی در سازمان‌ها با پی‌آمدهای مثبت و منفی بی‌شماری مواجه‌اند. همان‌طور که گفته شد، اگر جذابیت جنسی در سازمان‌ها به‌درستی مدیریت نشود، به پدیده آزار جنسی در محل کار تبدیل می‌شود که ممکن است سازمان‌ها را دست‌خوش تغییرات جبران‌ناپذیری کند. لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی است.

۲. پیشینه پژوهش

۱.۲ پیشینه نظری

احساس در لغت به معنی دریافتن، آگاه‌شدن، و درک چیزی با یکی از حواس و در روان‌شناسی بازتاب ذهنی تأثیرات مادی (فیزیکی) است که شالوده همه ادراکات به‌شمار می‌رود. احساس فرایندی در بدن انسان است که باعث ایجاد پاسخی خاص به محرکی خاص می‌شود (Biggs et al. 2012). از نظر اریک فروم، از اولین کسانی که در روان‌شناسی درباره عشق مطالبی نوشته، عشق هنری آموختنی است و مهارت‌های لازم برای عشق‌ورزیدن شامل ایثار، احترام، احساس مسئولیت، نظم، و بردباری است (Balaban 2019). عشق مجموعه‌ای از احساسات و رفتار است

که با صمیمیت، اشتیاق، و تعهد امضا می‌شود. عشق شامل طیفی از احساسات مثبت از جمله شادی، هیجان، رضایت از زندگی، و سرخوشی است، اما هم‌چنین ممکن است به احساسات منفی مانند حسادت و استرس نیز منجر شود (Tasselli 2019). عشق جزء نیازهای اساسی انسان و از دیرباز در کنار سایر نیازها در وجود انسان بوده است. آبراهام مازلو در نظریه سلسله‌مراتب نیازهای خود، نیاز به عشق را پس از تأمین نیازهای فیزیولوژیک و نیازهای مربوط به امنیت در رده سوم اهمیت قرار داده است. این امر نشان‌دهنده اهمیت عشق و تأثیر آن در زندگی اجتماعی و کاری انسان است (عسگرانی ۱۳۹۹).

عشق یک حس عمیق قلبی درقبال فرد یا چیز دیگری است و درواقع یک نوع اعتیاد احساسی و عاطفی به معشوق است. حال اگر این عشق از نوع حقیقی باشد، هیچ آسیبی به فرد نخواهد رساند؛ اما اگر عشق از نوع واقعی نباشد، آن‌گاه برای جلوگیری از آسیب‌های احتمالی باید از تکنیک‌ها و مدل‌های مدیریت روابط انسانی در مسائل انسانی و عشق سازمانی استفاده شود تا بتوان آن را کنترل کنیم (Evans 2022). باید به این نکته توجه کرد که مدیریت عشق می‌تواند دو معنا داشته باشد. اگر عشق از نوع واقعی باشد، مدیریت عشق به‌معنای استفاده از روش‌هایی برای بیش‌ترکردن این احساس درونی درقبال فرد مدنظر است، اما اگر عشق از نوع غیرواقعی باشد، مدیریت عشق به‌معنای کنترل آن خواهد بود.

گاهی ارتباط بین همکاران زن و مرد در محیط کار شکل دیگری به خود می‌گیرد. باوجود رعایت حریم‌های شخصی به‌دلیل زمان طولانی‌ای که افراد در بهترین ساعات روز باهم می‌گذرانند، ممکن است صمیمیت زیادی بین آن‌ها ایجاد شود که گاهی سبب وابستگی به‌هم می‌شود. به‌نظر می‌رسد که محیط کار مکان منطقی برای توسعه روابط عاشقانه است؛ زیرا افرادی که با یک‌دیگر کار می‌کنند پیش‌زمینه‌ها، استعدادها، و آمال مشترکی دارند (Williams et al. 1999). آن‌چه مدیران و کارکنان باید بدانند این است که روابط عاشقانه محل کار و آزار جنسی دو موضوع کاملاً مجزا هستند که یکی با رضایت و دیگری با مخالفت همراه است (Berebitsky 2012).

به‌طور کلی روابط عشقی محل کار دو نوع است: ۱. دو کارمند به‌طور عاشقانه درگیر هم می‌شوند و دارای وضعیت سازمانی مساوی هستند و در رابطه عشقی افقی شرکت می‌کنند، ۲. دو کارمندی که از نظر وضعیت سازمانی متفاوت‌اند (مافوق-زیردست) و در یک رابطه عشقی سلسله‌مراتبی شرکت می‌کنند. در مقایسه با روابط عاشقانه محل کار گروه همکار، روابط عاشقانه سلسله‌مراتبی مافوق-زیردست به‌طور خاص در میان کارمندان به دلایل زیادی از جمله

حسادت و شک درباره تبعیض‌گرایی برحسب پرداخت، ترفیع، بار کاری، و مدت طولانی به‌صورت خیلی منفی درک می‌شوند (Evans 2022).

روابط عاشقانه در محل کار باعث افزایش نشاط سازمانی، تلاش برای انجام بهتر شغل (Khan et al. 2022)، و افزایش رضایت شغلی (Pierce and Aguinis 2003) می‌شود. ازطرفی، روابط عاشقانه بین کارکنان در سازمان اگر در مسیر درست قرار نداشته باشد، پی‌آمدهای مخربی را به‌همراه خواهد داشت (Wilson 2015). شکست‌های عاطفی باعث می‌شود که افراد از گفت‌وگو با یک‌دیگر امتناع ورزند، از همکاری باهم سر باز بزنند، و حتی همکاران خود را علیه یک‌دیگر بشورانند (Castañeda 2016). شکی نیست که انحلال عاشقانه باعث ایجاد بیماری عاطفی، پریشانی، غمگینی، عصبانیت در میان شرکای سابق، ویرانی عاطفی در بین شرکای سابق، حرفه‌ای نبودن در محل کار با نشان‌دادن احساسات، آسیب‌رساندن به هویت حرفه‌ای زنان پس از انحلال، و بالاتر از همه محیط خصمانه هم‌راه با آزار جنسی در سازمان می‌شود (Cavico and Mujtaba 2021).

سازمان‌های ایرانی سازمان‌هایی با شرایط و ویژگی‌های مختص به خودند و برای اداره و مدیریت آن‌ها به الگوی خاص خود نیاز دارند. فرهنگ، دین، و ملیت ما در بسیاری از جهات متفاوت با کشورهای توسعه‌یافته است و نیازمند الگوی بومی برای اداره آن است (محمدی و محمدی ۱۳۹۹). روابط عاشقانه در محیط کار نیز در کشور ما با سایر کشورها متفاوت است و از موضوعات چالشی سازمان است که مدیران برای حل آن باید تدابیری بیندیشند تا ضمن حفظ هویت سازمانی و ترسیم فضای قابل‌اعتماد برای کارکنان، از حیث رضایت شغلی، کاهش غیبت، کاهش استرس و نگرانی، افزایش تعهد سازمانی، افزایش انگیزش کاری، تقویت روحیه، و غیره سازمان را در نیل به اهداف ازپیش تعیین‌شده یاری دهند.

۲.۲ پیشینه تجربی

خان و دیگران (Khan et al. 2022) در پژوهشی به بررسی رابطه عاشقانه محل کار، درگیری شغلی، و تلاش کاری با نقش متغیرهای تعدیل‌کننده جنسیت و انواع روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند عشق در محل کار رابطه مثبتی با تلاش کار کارکنان داشت. علاوه‌براین، مشارکت شغلی کارکنان نقش میانجی را در رابطه بین عشق در محل کار و تلاش کار کارکنان ایفا می‌کند. سیدو و دیگران (Sidhu et al. 2019) در پژوهشی به بررسی فرایند، عوامل، و پی‌آمدهای روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. یافته‌های پژوهش

نشان می‌دهند که روان‌رنجوری، سطح بالای ماکیاولیسم، تکانش‌گری، عدم مثبت‌اندیشی، احساس خیانت، استرس، و شبکه اجتماعی (خانواده، دوستان، یا همکاران) از عوامل مؤثر در ایجاد مشکل در رابطه است. پی‌آمدهای خاتمه رابطه عاشقانه در محیط کار عبارت‌اند از: ایجاد بیماری عاطفی، پریشانی، غمگینی، عصبانیت در میان شرکای سابق، و بالاتر از همه محیط خصمانه هم‌راه با آزار جنسی در سازمان. ویلسون (Wilson 2015) در پژوهشی به بررسی آسیب‌های ناشی از روابط عاشقانه در محل کار با رویکرد کیفی پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی، مجرد یا متأهل بودن، تمایل به رابطه بلندمدت یا یک‌شبه، تمایل جنسی افراد، و احساس تعهد از عوامل اثرگذار بر شکل‌گیری رابطه بین همکاران در محیط کار است. اریانی و دیگران (Ariani et al. 2011) در پژوهشی به بررسی روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. در این پژوهش، ضمن بحث ورود زنان به محیط کار به‌ویژه در دهه اخیر، به شکل‌گیری این روابط به‌عنوان ضرورتی انکارناپذیر تأکید دارند. روابط بلندمدت صمیمانه، ارتقای عملکرد شغلی، افزایش رضایت شغلی، افزایش مشارکت شغلی، و تعهد سازمانی را به‌عنوان پی‌آمدهای مثبت و آزار جنسی، شکل‌گیری روابط غیراخلاقی، مداخلات غیرعادلانه، و رفتارهای مخرب را به‌عنوان پی‌آمدهای منفی در این پژوهش شناسایی کردند. پیرسه و آگونیس (Pierce and Aguinis 2003) در پژوهشی به بررسی تأثیر مجموعه‌ای از عوامل در روابط عاشقانه در سازمان با رویکرد کمی و ابزار پرسش‌نامه پرداختند. صمیمیت، تمایل به رابطه جنسی، و استقلال شغلی در ایجاد رابطه عاشقانه در محل کار تأثیر مثبت و معناداری دارند. از طرف دیگر، ایجاد رابطه عاشقانه در محل کار بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. تأثیر مثبت رابطه عاشقانه در سازمان در عملکرد شغلی و انگیزش کاری تأیید نشد.

۳.۲ تحلیل انتقادی پیشینه

در ادبیات موضوع به‌کرات به اهمیت روابط عاشقانه در محیط کاری اشاره شده است. اکثر مطالعات پیشین به بررسی تبعات و پی‌آمدهای منفی ناشی از روابط عاشقانه، به‌ویژه موضوع آزار جنسی در سازمان، اشاره کرده‌اند. در تعدادی از مطالعات روابط بین متغیرها به‌صورت کمی بررسی شده است و ارائه مدل برای مدیریت عشق در هیچ پژوهشی پرداخته نشده است. نکته قابل‌ذکر پرداختن به روابط عاشقانه در بستر فرهنگی—دینی کشور ماست. در کشورهای غیرمسلمان روابط عاشقانه با دیدی متفاوت بررسی شده‌اند. بسیاری از مصادیق

روابط برای مثال تماس‌های بدنی عادی است و تنها موضوع آزار جنسی در پژوهش‌ها بررسی شده است، ولی در بستر کشور ما روابط بین همکاران زن و مرد در چهارچوب ارزش‌ها و باورهای دینی مورد تأکید است. بنابراین، پرداختن به مدیریت این روابط در سازمان‌های ایرانی موضوعی مهم و ضروری است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

نوع پژوهش از منظر جهت‌گیری اصلی کاربردی - توسعه‌ای، از منظر ماهیت اکتشافی، و از منظر رویکرد کیفی است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش از مدیران، معاونان، و کارشناسان سازمان‌های ایرانی هستند که سیزده نفر از آن‌ها با ترکیبی از نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به نقطه اشباع نظری برای نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه در این مرحله از منطق اشباع نظری استفاده شد. مطالعات نشان داده است که محقق در یک پژوهش کیفی که با دقت هدایت شده باشد عموماً با دوازده شرکت‌کننده به نقطه اشباع می‌رسد و این تعداد بیش‌تر از بیست نفر نیز نخواهد بود (Morehouse and Maykut 2002). برای تحلیل مصاحبه‌ها، از روش کدگذاری باز، انتخابی، و نظری استفاده شده است. برای سنجش اعتبار بیرونی در فاز کیفی از روش دوکدگذار (ارزیاب) استفاده شد. بر این اساس سه مصاحبه کدگذاری مجدد شدند و درصد توافق درون‌موضوعی، که به عنوان شاخص اعتبار بیرونی به کار می‌رود، محاسبه شد. ضریب کاپای محاسبه شده توسط نرم‌افزار اسپاس مقدار ۰/۸۶۴ بود که از مقدار قابل قبول آن (۰/۶) (Jensen and Allen 1996) بالاتر بود. در نتیجه، فرضیه به هم وابستگی کدهای استخراجی تأیید و استقلال کدهای استخراجی رد شد. برای بررسی اعتبار دورنی سؤال‌های مصاحبه، ابتدا با سه مصاحبه پیش‌آزمون انجام شد که به ویرایش نگارشی و ادبی و اضافه کردن یک سؤال به سؤال‌های مصاحبه انجامید.

۴. یافته‌های پژوهش

در پژوهش پیش‌رو، برای ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی، با سیزده نفر از مدیران، معاونان، و کارشناسان در سازمان‌های ایرانی مصاحبه عمیق صورت گرفت که اطلاعات جمعیت‌شناختی آن‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

سمت	سازمان	تحصیلات	سابقه	جنسیت
معاون اداری و مالی	شهرداری	کارشناسی ارشد	۲۹	مرد
کارشناس پژوهش	مدیریت و برنامه‌ریزی	دکتری	۱۶	مرد
مدیر حوزه، مدیرعامل، و عضو هیئت‌مدیره	شرکت آب منطقه‌ای	کارشناسی ارشد	۲۱	زن
مدیرعامل	شرکت مادر تخصصی وزارت جهاد کشاورزی	دکتری	۲۸	مرد
رئیس واحد پشتیبانی، فنی، و مهندسی	تنظیم مقررات و ارتباطات رادیویی	کارشناسی	۲۱	زن
رئیس اداره روابط عمومی و امور رسانه	حفاظت محیط زیست	کارشناسی ارشد	۲۰	مرد
کارشناس امور اداری	اقتصاد و دارایی	کارشناسی ارشد	۱۵	مرد
معاون توسعه مدیریت و منابع	صنعت، معدن، و تجارت	کارشناسی ارشد	۲۵	مرد
کارشناس آموزش و پژوهش	صنعت، معدن، و تجارت	کارشناسی ارشد	۲۷	مرد
رئیس اداره کارگزینی	حفاظت محیط زیست	کارشناسی ارشد	۲۲	زن
رئیس اداره منابع انسانی و پشتیبانی	دانشگاه علوم پزشکی	کارشناسی ارشد	۲۹	مرد
معاون محیط زیست انسانی	حفاظت محیط زیست	کارشناسی ارشد	۲۲	مرد
کارشناس آموزش و مشارکت‌های مردمی	حفاظت محیط زیست	دکتری	۲۰	مرد

۱.۴ کدگذاری واقعی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی)

در نظریه داده‌بنیاد با رویکرد ظاهرشونده گلیزر دو مرحله کدگذاری وجود دارد که به ترتیب عبارت‌اند از: کدگذاری واقعی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی) و کدگذاری نظری. اولین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها براساس نظریه داده‌بنیاد کدگذاری باز است. کدگذاری باز بخشی از تحلیل است که مشخصاً به نام‌گذاری و دسته‌بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده‌ها مربوط می‌شود و تا ظهور مقوله محوری ادامه می‌یابد (Flick 2013). زمانی که مقوله محوری در فرایند کدگذاری باز ظاهر شد، کدگذاری انتخابی آغاز می‌شود و مصاحبه‌ها در جهت متغیر محوری کدگذاری می‌شوند. در مرحله کدگذاری انتخابی، به ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولیدشده پرداخته می‌شود (Heath and Cowley 2004). در پژوهش حاضر آثار ظهور مقوله محوری در کدگذاری مصاحبه سوم تا پنجم نمودار شد و بعد از مصاحبه پنجم در مصاحبه‌های بعدی مؤلفه‌های بیان‌گر مقوله محوری ادامه یافتند و تکرار شدند. مفهوم «روابط عاشقانه» مقوله

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی‌نیا و دیگران) ۴۱

محوری بوده است. در فرایند تحلیل ۱۴۰ کد مستخرج نهایی در قالب ۳۴ مفهوم و شش مقوله شناسایی شدند. چالش‌ها و فرصت‌ها به تفکیک در جداول ۲ تا ۶ ارائه شده‌اند.

عوامل علی: عوامل علی عوامل مؤثر در بروز پدیده عشق یا روابط عاشقانه در سازمان هستند. عوامل علی عوامل اولیه و اصلی تأثیرگذار در شکل‌گیری روابط بین زن و مرد در سطح سازمان هستند. این عوامل در سه مقوله فردی، سازمانی، و فراسازمانی دسته‌بندی شده‌اند که در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲. عوامل علی فرصت‌ها و چالش‌های مدیریت عشق در سازمان

مقوله	مقوله	مفهوم	کد
۱. چالش‌ها	۱.۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	تجربه کاری
			سن افراد
			جنسیت
		احساسات و ویژگی‌های شخصیتی	نیاز عاطفی به برقراری رابطه
			تنوع‌طلبی افراد
			لذت‌طلب بودن افراد
			بی‌توجهی و کمبود محبت
			داشتن شخصیت وابسته
			اعتماد به نفس فردی
	۱.۲. جنسی‌گرایی افراد	جنسی‌گرایی افراد	نیاز جنسی به برقراری رابطه
			شیوه تفکر افراد در مورد جنس مخالف و اندام بدن
			میل جنسی سیرنشدنی
	۱.۳. تعاملات کارکنان	تعاملات کارکنان	روابط کاری زیاد
			روابط کاری غیرضروری
			روابط کاری صمیمانه
		چیدمان و معماری سازمانی	قراردادن همکاران زن و مرد در یک اتاق
			اجبار در گذران مدت زمان قابل توجهی از زمان کاری با همکار غیرهم‌جنس
		جو سازمانی	آزادی روابط بین کارکنان
			آزادی گفت‌وگوهای غیرکاری در سازمان
			پوشش سازمانی نامناسب و خارج عرف

مقوله	مقوله	مفهوم	کد
	فراسازمانی	عوامل برگرفته از خانواده	عدم ارضای نیازهای احساسی افراد در محیط خانواده
			سرکوب نیازهای جنسی افراد از طرف والدین
			الگوهای ناسالم روابط والدین
			آرامش‌نداشتن و برطرف‌نشدن خستگی‌ها در خانه
			الگوهای تربیتی و شیوه‌های فرزندپروری والدین
			سبک زندگی
		عوامل برگرفته از جامعه	تأثیرگذاری شبکه‌های اجتماعی
			تأثیر دوستان و هم‌سالان خارج از محیط کار
			ورود زنان به بازار کار به‌ویژه ورود به مشاغل نسبتاً مردانه
			عادی‌انگاری روابط زن و مرد در سطح جامعه
			ضعف در سرمایه اجتماعی
			تغییر نگاه درباره ازدواج، خانواده، و طلاق نسبت به دهه‌های گذشته

عوامل تشدیدکننده و محدودکننده: بروز و شکل‌گیری روابط عاشقانه در سازمان

تحت‌تأثیر عوامل مختلفی است که تعدادی از این عوامل زمینه و بستر موجودند که بر تقویت و تضعیف عشق در سازمان اثرگذارند. این عوامل در بستر سازمان و جامعه قرار دارند و افزایش یا کاهش آن‌ها می‌تواند باعث افزایش یا کاهش روابط عاشقانه در محل کار شود. این عوامل در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۳. عوامل تشدیدکننده و محدودکننده فرصت‌ها و

چالش‌های مدیریت عشق در سازمان

مقوله	مفهوم	کد
فراسازمانی	نقصان در قوانین و مقررات سازمان	عدم اشاره مشخص به چگونگی روابط زن و مرد در قوانین سازمانی
		ضعف در قوانین در برخورد با فرد متجاوز
	مدرنیته، رسانه‌ها، و اینترنت	حجم بالای محتواهای جنسی و عاطفی در شبکه‌های اجتماعی
		دسترسی راحت به محتواهای جنسی و عاطفی با توجه به بستر اینترنت
		نگرش به روابط باز به‌عنوان تجدد
	نوع سازمان (دولتی / خصوصی)	مشاهده روابط آزادتر در سازمان‌های خصوصی
		توجه و احترام بیش‌تر به قوانین در سازمان‌های دولتی
		فشار کم‌تر مدیران در سازمان‌های خصوصی

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی‌نیا و دیگران) ۴۳

مقوله	مفهوم	کد
روابط محسوسه	تقویت ارزش‌ها و اعتقادات دینی	وجود روحیه مذهبی قوی
		مذموم‌دانستن روابط آزاد بین زن و مرد
		اعتقاد به رابطه زن و مرد در بستر ازدواج
		افزایش باورهای دینی
		اعتقاد به بنیان خانواده
	تقویت نظارت سازمانی	وجود قوانین و مقررات انضباطی
		برخورد صریح با افراد خاطی
		تدوین معیارهای اخلاقی برای ارزیابی عملکرد کارکنان

مصادیق روابط عاشقانه: روابط عاشقانه بین زن و مرد در محل کار می‌تواند به اشکال مختلف بروز کند. از یک گفت‌وگوی احساسی تا تماس فیزیکی نمونه‌هایی از روابط عاشقانه هستند که به صورت کلی در سه دسته کلامی، رفتاری، و جنسی در جدول ۴ ارائه شده‌اند.

جدول ۴. مصادیق روابط عاشقانه در سازمان

مقوله	مفهوم	کد
مصادیق روابط عاشقانه	کلامی	صحبت‌های نرم و خصوصی
		به‌کاربردن الفاظ عاشقانه
		خندیدن‌های زیاد
		صدازدن با اسم کوچک و استفاده نکردن از پیشوند آقا یا خانم
		شوخی‌های زیاد و خارج از عرف
		گفت‌وگوهای طولانی پشت درهای بسته
	رفتاری	کمک‌های مالی سودجویانه
		هدایای خاص غیرمعقول
		نگاه‌های خیره و متناوب
		پیامک‌دادن متون نابه‌هنجار
		استفاده از ادا و اطوارهای خاص یا عشوه‌کردن
		آماده‌کردن قهوه، چای، و غیره برای پارتنر
		ناهارهای طولانی بین همکار زن و مرد
		خروج زودهنگام و غیرمعمول از سازمان
	جنسی	تماس‌های بدنی خارج از عرف
		نمایش عکس، ایمیل، و پیام‌های متنی با مضمون جنسی
		دست‌دادن با یک‌دیگر

مکانیزم‌های مدیریت عشق: برخورد، کنترل، و مدیریت روابط عاشقانه بین زن و مرد در محل کار نیازمند راه‌کارهایی است که بتواند آثار مخرب را کاهش و آثار سازنده را افزایش دهد. راه‌بردهای مدیریت عشق در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. مکانیزم‌های مدیریت عشق در سازمان

مقوله	مفهوم	کد
مدیریت عشق	نگرش و برخورد مدیران	ایجاد حس اعتماد در کارکنان برای حمایت از آن‌ها
		ایجاد فضای گفت‌وگو برای کارکنان درخصوص مسائل احساسی
		نگرش به عشق و روابط عاطفی
		گوش دادن به سخنان کارکنان به‌ویژه زنان درمورد رفتار همکاران مرد
		تلنگرزدن به فرد خاطی برای عدم تکرار رفتار
		برخورد قاطع با فرد خاطی
	اقدامات مدیریت منابع انسانی	جذب و استخدام صحیح
		ممنوع کردن ابراز عمومی احساسات در محیط کار
		تدوین تنبیه مشخص برای عدم رعایت حریم روابط در سازمان
		توجه به مجرد و تأهل در زمان جذب سازمانی
	حفظ حریم شخصی	تأثیرگذاری رفتارهای غیراخلاقی در ارزیابی عملکرد کارکنان
		خودداری از بازگ کردن صحبت‌های غیرضروری و خصوصی برای همکاران غیرهم‌جنس
		معرفی خود در فضای مجازی به‌صورت متعهد و فردی اخلاقی و متأهل
		خودداری از تنهاماندن با همکار غیرهم‌جنس خارج از ساعت کاری
		خودداری از صلازدن همکار غیرهم‌جنس با اسم کوچک
		جلوگیری از تماس تلفنی غیر از ساعات اداری
		خودداری از چت کردن و پیامک‌بازی با همکاران غیرهم‌جنس
	برنامه‌های آموزش و مشاوره	خودداری از شوخی‌های جنسی و جنسیتی
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی با محتوای ازدواج و روابط زن و مرد
		ارائه مشاوره به کارکنان درگیر روابط احساسی
		به‌کارگیری مشاوران و روان‌شناسان درون سازمان
	رفتارهای اخلاقی و سازگاران	آموزش مدیران درمورد عاشقانه‌های محل کار
		حفظ اخلاقیات و دین‌داری در ارتباطات با جنس مخالف
		رفتارهای موقرانه در برخورد با جنس مخالف
		پوشیدن حلقه برای کارکنان متأهل
		گذاشتن عکس خانوادگی روی میز کار
		جلوگیری از شوخ‌طبعی و خنده نابه‌جا

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی نیا و دیگران) ۴۵

مقوله	مفهوم	کد
	منشور اخلاقی مکتوب	ترسیم شفاف انتظارات در منشور اخلاقی
		تعیین دقیق مصادیق رفتار غیر اخلاقی
		تعیین دقیق پوشش سازمانی

پی‌آمدهای مدیریت عشق: مدیریت روابط عاشقانه در محل کار نتایج و پی‌آمدهایی با خود به‌هم‌راه دارد. اگر مدیریت عشق به‌خوبی انجام شود، پی‌آمدهای مثبت دارد و در صورت عدم مدیریت درست به پی‌آمدهای منفی ختم خواهد شد. این پی‌آمدها در قالب چالش‌ها و فرصت‌ها در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: پی‌آمدهای مدیریت عشق در سازمان

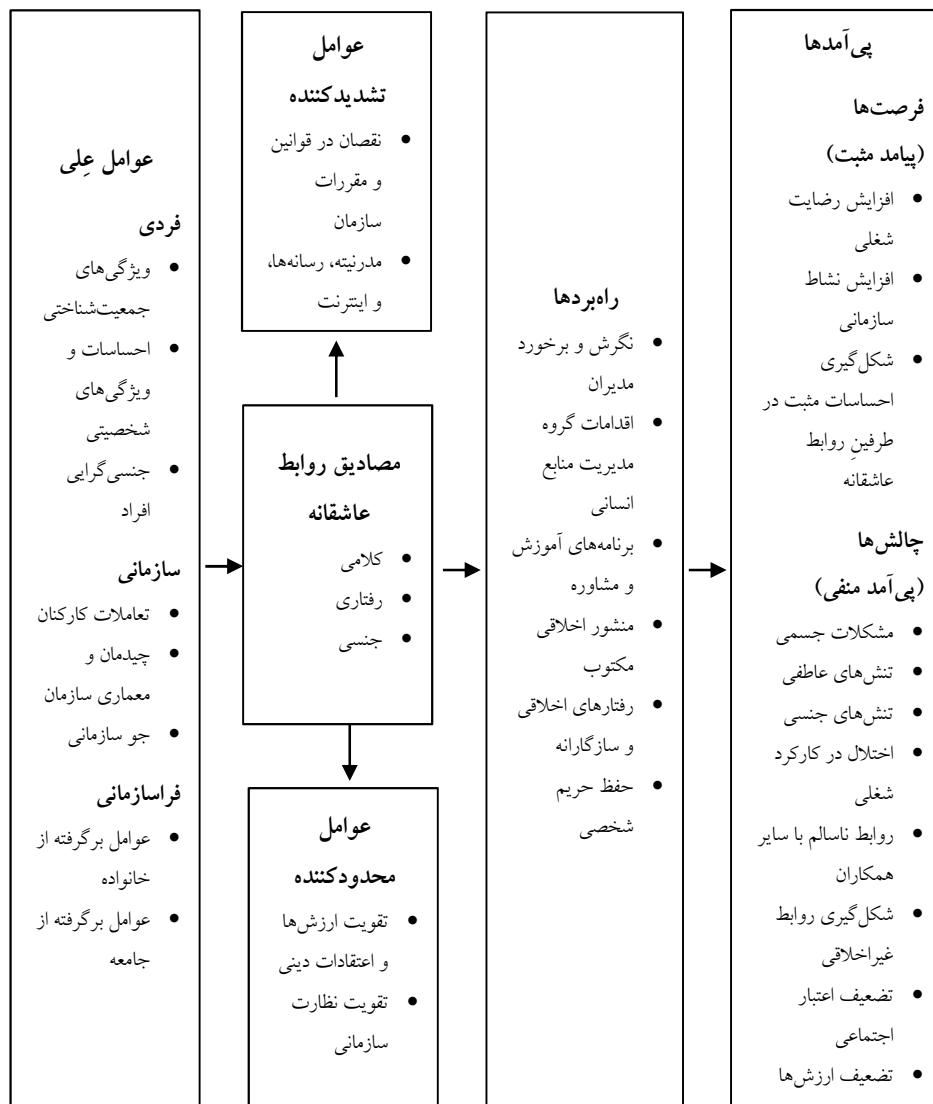
مقوله	مفهوم	کد
فرصت‌ها (پی‌آمد مثبت)	افزایش رضایت شغلی	رضایت از عضویت در سازمان
		رضایت از مدیران سازمان
		رضایت از وظایف شغلی تعریف‌شده
		احساس خوش‌آیند در حین انجام وظیفه
	افزایش تعهد سازمانی	دل‌بستگی به ارزش‌های سازمان
		تمایل به ادامه همکاری با سازمان
		علاقه به ماندن در سازمان
	افزایش نشاط سازمانی	شادکامی ذهنی افراد
		تعاملات مثبت در سازمان
		وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان
	شکل‌گیری احساسات مثبت در طرفین روابط عاشقانه	احساس آرامش
		احساس عشق و دوست‌داشتن
		دریافت توجه متقابل
		حسن رشد و پیشرفت
چالش‌ها (پی‌آمد منفی)	مشکلات جسمی	سردرد
		مشکلات گوارشی
		خستگی
		بی‌خوابی
	تنش‌های عاطفی	ترس و اضطراب
		پرخاش‌گری

مقوله	مفهوم	کد
		ناراحتی و غم
		احساس گناه و شرم
		گوشه‌گیری
		خشونت تلافی‌جویانه (حس انتقام) در صورت شکست در رابطه بین طرفین
		فشارهای روحی و عصبی ناشی از گسترش شایعات و بازپرسی‌ها و تحقیقات
		متهم‌شدن قربانی به سهل‌انگاری در جلوگیری از ایجاد رابطه و انگ‌های مختلف
		ایجاد سکس‌هراسی
	تنش‌های جنسی	دوری از ایجاد روابط بعدی در صورت شکست
		ایجاد احساس تنفر از جنس مخالف
		بدبینی همکاران به فرد
	روابط ناسالم بین فرد و سایر همکاران	بی‌اعتمادی به فرد از سوی همکاران
		افزایش کنترل‌گری همکاران
		غیبت‌های مکرر از سر کار
	اختلال در کارکرد شغلی	اتلاف وقت قابل‌توجه روزانه کارمندان به‌خاطر پرداختن به مسائل عاطفی و جنسی
		ترک کار داوطلبانه
		اخراج از سوی مدیر یا کارفرما
		روابط غیرمشروع با جنس مخالف
	شکل‌گیری روابط غیراخلاقی	شکل‌گیری روابط باز هم‌چون ازدواج سفید
		خیانت به همسر و رابطه با دیگری
		شکاف در روابط با دیگر نزدیکان به‌خصوص جدایی از همسر و غیره
	مخدوش‌شدن اعتبار اجتماعی و روابط با دیگران	پخش شایعات مختلف به‌ویژه درباره زنان
		احتراز دوستان نزدیک از ادامه رابطه با فرد
		ازبین‌رفتن وجهه اجتماعی
		ازبین‌رفتن ارزش‌های خانوادگی
	تضعیف ارزش‌ها	ازبین‌رفتن ارزش‌های اجتماعی
		ازبین‌رفتن ارزش‌های دینی
		ازبین‌رفتن اعتقادات و باورها

۲.۴ کدگذاری نظری

کدگذاری نظری عبارت است از مدل‌های انتزاعی که مقوله‌ها را در جهت یک نظریه تلفیق می‌کنند. هدف از کدگذاری نظری ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است (Flick 2013). درواقع، در مرحله کدگذاری باز و انتخابی، مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و

مدارک براساس ارتباط با موضوعات مشابه استخراج و طبقه‌بندی می‌شوند. درنهایت، پژوهش‌گران بعد از شناسایی عوامل اثرگذار بر چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی اقدام به طراحی مدل مفهومی کرده‌اند که نتیجه آن در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی

منبع: مطالعات نگارندگان

۵. بحث و نتیجه‌گیری

کارکنان زمان قابل توجهی را در طول روز در محیط‌های کاری می‌گذرانند و شکل‌گیری روابط عاشقانه بین آن‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. برخورد با این پدیده یکی از عوامل مهم در سازمان است. بسیاری از مدیران این روابط را نمی‌پذیرند و برخوردهای تند با کارکنان دارند. از طرفی، این روابط در بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه در کشورهای غیرمسلمان، روابطی بازتر است. در همه کشورهای نحوه مدیریت این روابط امری مهم است. هیچ‌جا از عشق گریزی نیست. عاشقی حساب و کتاب ندارد، اما اگر در محل کار دو نفر عاشق شدند، باید این عشق را در چهارچوب محیط پیش ببرند. نباید اجازه بدهند که علاقه و حواشی آن تأثیری در کارشان ایجاد کند. البته نگرش و حدود روابط در کشورهای متفاوت است. روابط عاشقانه بین کارکنان اگر در سازمان به شکل درستی مدیریت نشود، پی‌آمدهای منفی و مخربی را به‌هم‌راه خواهد داشت. یکی از مهم‌ترین این پی‌آمدها آزار جنسی است که مشکلات جسمی و روحی فراوانی را برای افراد ایجاد می‌کند و روی زندگی شخصی و شغلی کارکنان تأثیر بسیار زیادی دارد. به همین منظور، هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی است. برای دستیابی به هدف مذکور از رویکرد داده‌بنیاد کلاسیک (ره‌یافت گلیرز) بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیریت عشق در مقوله‌های زیر تبیین شده است.

عوامل علی: عوامل علی دربرگیرنده سه دسته عوامل فردی، سازمانی، و فراسازمانی هستند. شکل‌گیری روابط عاشقانه بین کارکنان زن و مرد تحت تأثیر عوامل برگرفته از خود فرد، سازمان، خانواده، و جامعه است. برای هر شخص دسته‌ای از عوامل می‌تواند قدرت بیشتری داشته باشند. ویژگی‌های شخصیتی، جنسی‌گرایی افراد، تجربه کاری، و سابقه از عوامل فردی مؤثرند. میزان تعاملات کارکنان، جو باز سازمانی، و چیدمان نامناسب باعث ایجاد ارتباطات بیش از حد کارکنان می‌شود و احتمال ایجاد رابطه را افزایش می‌دهد. عوامل خارج از سازمان را نمی‌توان نادیده گرفت. عوامل خارج از سازمان در کنترل سازمان نیستند، ولی از عوامل بسیار مهم‌اند. بعضی از افراد در خانواده از لحاظ صمیمیت و محبت ارضا نشده‌اند و کمبود آن را در دیگری و در سازمان جست‌وجو می‌کنند. تغییر در فرهنگ و ارزش‌های کشور در چند سال اخیر، به‌ویژه در عادی‌انگاری روابط زن و مرد در سطح جامعه، بر کارکنان سازمان به‌عنوان جزئی از جامعه نیز اثرگذار است.

عوامل تشدیدکننده و محدودکننده: عوامل تشدیدکننده عوامل و شرایطی هستند که ارتباط عاشقانه در سازمان را سرعت می‌بخشند و عوامل محدودکننده باعث ایجاد مقاومت در راه

شکل‌گیری روابط عاشقانه بین کارکنان می‌شوند. قوانین و مقررات سازمان می‌توانند به‌منزله عامل هشدار عمل کنند و خروج از حدود مورد تأیید سازمان و عواقب ناشی از آن را به کارکنان گوش‌زد کنند. رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در عصر دیجیتال کنونی قدرت بسیاری دارند و دردست‌رس همگان قرار دارند. محتواهای تحریک‌کننده آن‌ها می‌توانند احساس نیاز عاطفی و جنسی را در افراد تقویت کند. هر قدر ارزش‌ها و اعتقادات دینی در افراد بیش‌تر باشد، گرایش به روابط غیراخلاقی کم‌تر خواهد بود. دین اسلام روابط بین زن و مرد را در بستر ازدواج تعریف کرده است و باور به این موضوع افراد را از صدمات ناشی از روابط باز و بدون قیدوبند را حفظ می‌کند.

مصادیق روابط عاشقانه: روابط عاشقانه را می‌توان به سه نوع کلامی، رفتاری، و جنسی تقسیم‌بندی کرد. صدازدن با اسم کوچک، شوخی‌های زیاد، هدایای خاص غیرمعمول، پیامک‌دادن متون نابه‌هنجار، دست‌دادن با یک‌دیگر، و تماس‌های بدنی از انواع روابط عاشقانه در سطح سازمان هستند.

مکانیزم‌ها: مکانیزم‌های مدیریت عشق دربرگیرنده شش مفهوم نگرش و برخورد مدیران، اقدامات مدیریت منابع انسانی، حفظ حریم شخصی، برنامه‌های آموزش و مشاوره، رفتارهای اخلاقی و سازگارانه، و منشور اخلاقی مکتوب است. برخورد با پدیده عشق در سازمان نیازمند تلاش در سطح فرد و سازمان است. کارکنان با روحیه مذهبی‌تر کم‌تر درگیر این نوع روابط می‌شوند. شکل‌گیری این روابط امری اجتناب‌ناپذیر است، ولی نحوه برخورد مدیران با این موضوع بسیار مهم است. مدیرانی که این روابط را همواره بد و ناپسند می‌دانند با کارکنان برخورد قانونی می‌کنند و شرایطی را که می‌شود با گفت‌وگو و تذکر حل کرد، سخت و پیچیده می‌کنند. مدیران منابع انسانی نیز در برخورد با این موضوع نقش مهمی را ایفا می‌کنند. آموزش کارکنان با محتواهای روابط بین زن و مرد نیز از راهبردهای اقدامی سازمان است. خود کارکنان نیز از نظر ویژگی‌های فردی باید به اخلاقیات پای‌بند باشند و حریم شخصی خود را در محل کار همواره حفظ کنند.

پی‌آمدهای مدیریت عشق: شکل‌گیری روابط عاشقانه پدیده‌ای کاملاً مثبت یا کاملاً منفی نیست. بسیاری از ازدواج‌های موفق بین همکاران شکل می‌گیرد و این روابط اگر در مسیر درست قرار بگیرند، پی‌آمدهای مثبتی از این قبیل خواهند داشت: افزایش رضایت شغلی، افزایش نشاط سازمانی، و شکل‌گیری احساسات مثبت. روابط بین کارکنان اگر به شکست منجر شود، پی‌آمدهای مخربی برای فرد و سازمان ایجاد خواهد کرد. از جمله این پی‌آمدها می‌توان به

مشکلات جسمی، تنش‌های عاطفی، تنش‌های جنسی، روابط ناسالم با سایر همکاران، اختلال در کارکرد شغلی، شکل‌گیری روابط غیراخلاقی، تضعیف اعتبار اجتماعی، و تضعیف ارزش‌ها اشاره کرد. هدف اصلی مدیریت عشق‌هدایت روابط کارکنان در مسیر درست و کنترل و جلوگیری از ایجاد نتایج منفی و مخرب ناشی از شکست در این روابط برای فرد و سازمان است.

به‌منظور مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها می‌توان بیان کرد بیش‌ترین مشابهت در حوزه پی‌آمدهای منفی و عوامل مؤثر است. در پژوهش خان و دیگران (Khan et al. 2022) به «تلاش کار کارکنان» اشاره شده است. به «ایجاد بیماری عاطفی»، «پیشانی»، «غمگینی»، و «آزار جنسی» در پژوهش سیدو و دیگران (Sidhu et al. 2019) اشاره شده است. به «مجرد یا متأهل بودن»، «تمایل به رابطه بلندمدت یا یک‌شبه»، «تمایل جنسی افراد»، و «احساس تعهد» در پژوهش ویلسون (Wilson 2015) اشاره شده است. در پژوهش اریانی و دیگران (Ariani et al. 2011) «روابط بلندمدت صمیمانه»، «ارتقای عملکرد شغلی»، «افزایش رضایت شغلی»، «افزایش مشارکت شغلی»، و «تعهد سازمانی» به‌عنوان پی‌آمدهای مثبت و «آزار جنسی»، «مداخلات غیرعادلانه»، و «رفتارهای مخرب» به‌عنوان پی‌آمدهای منفی ذکر شده‌اند.

به مدیران و مسئولان سازمان‌ها پیش‌نهاد می‌شود، خط‌مشی سازمان برای مواجهه با روابط احساسی و عاطفی در محیط کار را به‌طور دقیق تبیین کنند. هرآن‌چه از نظر قوانین سازمان خط قرمز، موارد آزار و اذیت، و غیره شناخته می‌شود باید به‌روشنی برای تمام کارکنان معرفی شود. پیش‌نهاد می‌شود به کارکنان یادآوری شود که قوانین شرکت در حوزه روابط عاشقانه در محیط کار را در وقایع دسته‌جمعی از قبیل مهمانی تولد، کافه، و جشن‌های مرتبط با کار هم رعایت کنند. به مدیران منابع انسانی سازمان‌ها پیش‌نهاد می‌شود در صورت خاتمه روابط بین دو نفر از کارکنان و برای جلوگیری از رفتارهای خشونت‌آمیز و نامناسب، بین آن‌ها میانجی‌گری کنند و تنش ایجادشده را کاهش دهند. پیش‌نهاد می‌شود مدیران در منشور سازمانی و قوانین انضباط سیاست‌هایی را برای شکل‌گیری روابط سالم در سازمان وضع کنند. این سیاست‌ها نباید بسیار محدودکننده و شامل ورود به حریم خصوصی افراد باشد و باعث دل‌سردی آن‌ها در محیط کار شود. پیش‌نهاد می‌شود از مشاوران و روان‌شناسان برای ارائه مشاوره و گفت‌وگو با افراد درگیر روابط عاشقانه در سازمان استفاده شود. به مدیران منابع انسانی سازمان‌ها پیش‌نهاد می‌شود به‌منظور درک صحیح روابط عاشقانه، کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی به‌صورت آنلاین و غیرآنلاین برای کارکنان تدارک ببینند تا آنان مدیریت صحیح روابط عاشقانه و عاطفی را فراگیرند. در آخر، پیش‌نهاد می‌شود واحد منابع انسانی سازمان‌ها در تشکیل گروه‌های کاری

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی‌نیا و دیگران) ۵۱

افراد حاضر در پروژه‌ها را باتوجه‌به این روابط برگزینند. به‌عبارتی شناخت روابط بین کارکنان و تأثیر این روابط در عملکرد کارکنان عامل مهم اثرگذاری است؛ بدین صورت که واحد منابع انسانی اگر می‌داند دو نفر که باهم رابطه عاشقانه دارند، اگر در یک کارگروه قرار بگیرند، کیفیت کار را کاهش می‌دهند، آن‌ها را در یک گروه قرار ندهند و برعکس.

پژوهش‌گران در انجام فرایند این پژوهش با محدودیت‌ها و مشکلاتی روبه‌رو بوده‌اند؛ ازجمله محدودیت‌های زمانی و نیز مشکلات موجود در دسترسی به اطلاعات از موردهای مختلف گریبان‌گیر پژوهش حاضر در این زمینه بوده است. مدل مفهومی پژوهش حاضر مورداعتبارسنجی واقع نشده است و به همین منظور به سایر محققان پیش‌نهاد می‌شود تا با استفاده از روش‌هایی، از قبیل مدل‌سازی معادلات ساختاری، به اعتبارسنجی و تبیین مدل استخراجی بپردازند. پیش‌نهاد می‌شود ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک‌های آماری ازجمله فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (analytical hierarchy process)، فرایند تحلیل شبکه (analytical network process)، و روش بهترین-بدترین (best-worst-method) وزن‌دهی شوند و تأثیر اهمیت آن‌ها در مدیریت عشق مشخص شود. پیش‌نهاد می‌شود سایر محققان به بررسی تأثیر روابط عاشقانه محل کار در متغیرهایی از قبیل عملکرد سازمان، نشاط سازمانی، کیفیت زندگی زناشویی کارکنان متأهل، و غیره بپردازند. درانتها، به سایر محققان پیش‌نهاد می‌شود مدیریت عشق در سازمان‌های دولتی و خصوصی را به‌صورت جداگانه بررسی و نتایج آن‌ها را با یک‌دیگر مقایسه کنند.

کتاب‌نامه

عسگرانی، مرتضی (۱۳۹۹)، «کاربرد سلسله‌مراتب نیازهای مازلو در بین کارکنان سازمانی»، *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، س ۱۳، ش ۴، ۱۵۲-۱۷۰.

محمدی، بیوک و حسین محمدی (۱۳۹۹)، *الگوهای موفق مدیریت ایرانی*، تهران: فراوان.

Ariani, M. G., S. S. Ebrahimi, and A. Saeedi (2011), "Managing Workplace Romance; A Headache for Human Resource Leaders", in: *3rd International Conference on Advanced Management Science*, vol. 19, 99-103.

Asgarani, M. (2021), "Application of Maslow's Hierarchy of Needs among Organizational Employees", *Journal of Management on Police Training*, vol. 13, no. 4, 152-170, (in Persian).

Balaban, R. (2019), "Romance at Work and the Negative Impact It Has on the Workplace Environment", *Journal of Public Administration, Finance and Law*, vol. 15, 127-134.

- Berebitsky, J. (2012), *Sex and the Office: A History of Gender, Power, and Desire*, Yale University Press.
- Biggs, D., L. Matthewman, and C. Fultz (2012), "Romantic Relationships in Organisational Settings: Attitudes on Workplace Romance in the UK and USA", *Gender in Management: An International Journal*, vol. 27, no. 4, 271-285.
- Castañeda, D. (2016), "Romantic Relationships at Work: Coming into Their Own", in: *Gender, Race, and Ethnicity in the Workplace: Emerging Issues and Enduring Challenges*, 85-104.
- Cavico, F. J. and B. G. Mujtaba (2021), "Workplace Romance and Sexual Favoritism in the #MeToo Workplace: Legal and Practical Considerations for Management", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*: available at: <<https://www.armgpubishing.com>>.
- Cavico, F. J., M. Samuel, and B. G. Mujtaba (2012), "Office Romance: Legal Challenges and Strategic Implications", *International Journal of Management, IT and Engineering*, vol. 2, no. 8, 10-35.
- Driscoll, C. (2011, July), "Responsible and Respectful Romance at Work: Some Additional Insights into Office Romance", in: *Proceedings of the International Association for Business and Society*, vol. 22, 62-74.
- Evans, N. (2022), "Romantic Relationships in the Workplace", *HR Future*, vol. 7, 32-33.
- Flick, U. (ed.) (2013), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*, London: Sage.
- Heath, H. and S. Cowley (2004), "Developing a Grounded Theory Approach: A Comparison of Glaser and Strauss", *International Journal of Nursing Studies*, vol. 41, no. 2, 141-150.
- Jensen, L. and A. Allen (1996), "Meta-Synthesis of Qualitative Findings", *Qualitative Health Research*, vol. 6, no. 4, 553-560.
- Khan, M. A. S. et al. (2022), "Relationship between Workplace Romance, Job Involvement, and Work Effort: Moderating Roles of Gender and Workplace Romance Types", *Current Psychology*, vol. 42, no. 2, 1-15.
- Morehouse, R. E. and P. Maykut (2002), *Beginning Qualitative Research: A Philosophical and Practical Guide*, London: Routledge.
- Pierce, C. A. and H. Aguinis (2003), "Romantic Relationships in Organizations: A Test of a Model of Formation and Impact Factors", *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, vol. 2, no. 1.
- Sidhu, A., P. Bhalla, and I. S. S. Ali (2019), "Review Research on Dissolved Romantic Relationships at Workplace: Process, Factors & Consequences", *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, vol. 7, 1780-1785.
- Tasselli, S. (2019), "Love and Organization Studies: Moving beyond the Perspective of Avoidance", *Organization Studies*, vol. 40, no. 7, 1073-1088.
- Williams, C. L., P. A. Giuffre, and K. Dellinger (1999), "Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure", *Annual Review of Sociology*, vol. 25, 73-93.
- Wilson, F. (2015), "Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt", *International Journal of Management Reviews*, vol. 17, no. 1, 1-19.