

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

^{*} 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



privacy, training and counseling programs, ethical and adaptive behaviors, written 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 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., Ebrahimi, S. S., & Saeedi, A. (2011). Managing workplace romance; a headache for human resource leaders. *In 3rd International Conference on Advanced Management Science* (Vol. 19, pp. 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., 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.
- 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., & Mujtaba, B. G. (2021). Workplace romance and sexual favoritism in the# MeToo workplace: legal and practical considerations for management. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Cavico, F. J., Samuel, M., & Mujtaba, B. G. (2012). Office Romance: Legal Challenges and Strategic Implications. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 2(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, pp. 62-74).
- Evans, N. (2022). ROMANTIC RELATIONSHIPS in the workplace. *HR Future*, 2022(7), 32-33.

31 Abstract

- Flick, U. (Ed.). (2013). *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. Sage.
- Heath, H., & Cowley, S. (2004). Developing a grounded theory approach: a comparison of Glaser and Strauss. *International journal of nursing studies*, 41(2), 141-150.
- Jensen, L, A and Allen. (1996). Meta-Synthesis of Qualitative Findings. *Qualitative Health Research*, 6 (4), pp. 553-560.
- Khan, M. A. S., Du, J., Anwar, F., Qalati, S. A., Waqas, M., & Iqbal, S. (2022). Relationship between workplace romance, job involvement, and work effort: moderating roles of gender and workplace romance types. *Current Psychology*, 1-15.
- Mohammadi, B & Mohammadi, H. (2021). *Successful models of Iranian management*. Tegrans: Fara Ravan Publishers. [In Persian]
- Morehouse, R.E., & Maykut, P. (2002). *Beginning Qualitative Research: A Philosophical and Practical Guide*: Routledge.
- Pierce, C. A., & Aguinis, H. (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., Bhalla, P., & Ali, I. S. S. (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., Giuffre, P. A., & Dellinger, K. (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 می‌باشد. پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر نوع روش توصیفی-اکتشافی است. استراتژی پژوهش نظریه داده بنیاد مبتنی بر رهیافت ظاهرشونده گلنزر است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل مدیران، معاونان و کارشناسان مرتبط با موضوع پژوهش است که با منطق اشباع نظری با ۱۳ نفر مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. شیوه تحلیل داده‌ها کدگذاری باز، انتخابی و نظری بوده است. یافته‌های پژوهش بیان می‌کند که عوامل علی دربرگیرنده: عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی؛ عوامل تشدیدکننده دربرگیرنده: نقصان در قوانین و مقررات سازمان، مدرنیته، رسانه‌ها و اینترنت، نوع سازمان(دولتی / خصوصی)؛ عوامل محدودکننده دربرگیرنده: تقویت ارزش‌ها و اعتقادات دینی، تقویت نظارت سازمانی؛ مصادیق روابط عاشقانه دربرگیرنده: روابط کلامی، رفتاری، جنسی؛ مکانیزم‌های مدیریت عشق دربرگیرنده: نگرش و برخورد مدیران، اقدامات مدیریت منابع انسانی، حفظ حریم شخصی، برنامه‌های آموزش و مشاوره، رفتارهای اخلاقی و سازگارانه، منشور اخلاقی مکتوب؛ فرصت‌ها دربرگیرنده: افزایش رضایت شغلی، افزایش نشاط سازمانی، شکل‌گیری احساسات مثبت و چالش‌ها دربرگیرنده:

* 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)، hryezdani@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



مشکلات جسمی، تنش‌های عاطفی، تنش‌های جنسی، روابط ناسالم با سایر همکاران، اختلال در کارکرد شغلی، شکل‌گیری روابط غیراخلاقی، تضعیف اعتبار اجتماعی و تضعیف ارزش‌ها می‌باشد.

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

۱. مقدمه

بی‌تردید از زمانی که اکثر زنان وارد بازار کار و به ویژه حرفه‌های مردانه شده‌اند و به صورتی 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, Bhalla & Ali, 2019). نظرسنجی‌های آنلاین و تحقیقات دانشگاهی در چند دهه اخیر به وضوح شیوع عشق در محل کار را نشان داده است. در یکی از نظرسنجی‌های انجام شده نشان داده شد، ۴۰ درصد از پاسخ‌دهندگان با یک همکار قرار ملاقات داشته‌اند، درحالی که یک سوم از پاسخ‌دهندگان اعلام داشتند که با همکار خود ازدواج کردند. نزدیک به یک چهارم از مدیران اظهار داشتند که حداقل یک بار در طول حرفه خود درگیر رابطه عاشقانه بوده‌اند (Cavico & 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 به نحو موثرتری 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 عدم توجه و بی‌اعتنائی مدیران سازمان به مدیریت عشق در سازمان، نیازهای اخلاقی و معنوی کارکنان، پیامدهای منفی از قبیل: (۱) تقاضای مرخصی‌های نابهنگام؛ (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 نقل و انتقالات بی‌مورد؛ (۶) بی‌نظمی و سرپیچی از مقررات؛ (۷) افزایش غیبت‌های غیر مجاز و اقدام به توجیه آن؛ (۸) آمادگی برای بروز اختلالات روانی؛ (۹) احساس ضعف و درماندگی را به همراه خواهد داشت (Pierce & Aguinis, 2003).

تحقیقات انجام شده در ایران خبر از روندهایی مشابه از تغییرات ارزشی و هنجاری در لایه‌های پنهان شهری می‌دهد. 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 بین نسلی به خوبی 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. از طرفی در عصر کنونی شاهد ورود نسل هزاره (افرادى که در دهه ۹۰ میلادی به بعد متولد شده‌اند) به سازمان‌ها و بازار کار هستیم. نسلی که همچون نسل‌های گذشته به روابط بین زن و مرد نگاه نمی‌کنند و آن را بسیار باتر در نظر می‌گیرند. 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 به طور صحیح نهادینه نشود و روابطه عاشقانه غیر اخلاقی در محل کار میان کارکنان شکل بگیرد. خطرات مخربی قانون خصوصی کارمندان و سازمان‌ها را تهدید می‌کند. که توسعه آن می‌تواند منجر به پدیده آزار جنسی در سازمان‌ها شود. بنابراین مدیران باید تدابیر و قوانینی را وضع کنند که روابط عاشقانه محل کار را سازماندهی نمایند. چرا که حقیقت این است که پدیده‌های عاشقانه در محل کار در حال افزایش است و هر روز این مسأله 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 پیامدهای مثبت و منفی بی‌شماری مواجه هستند. همان‌طور که گفته شد، اگر جذابیت جنسی در سازمان‌ها به درستی مدیریت نشود، به پدیده آزار جنسی در محل کار مبدل می‌شود که می‌تواند سازمان‌ها را دستخوش تغییرات جبران‌ناپذیری نماید. لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی می‌باشد.

۲. پیشینه پژوهش

۱.۲ پیشینه نظری

احساس در لغت، به معنی دریافتن، آگاه شدن و درک چیزی با یکی از حواس و در روان‌شناسی، بازتاب ذهنی تأثیرات مادی (فیزیکی) است که شالوده همه ادراکات به شمار می‌رود. احساس فرآیندی در بدن انسان است که باعث ایجاد پاسخی خاص، نسبت به محرکی خاص می‌شود (Biggs, Matthewman & Fultz, 2012). از نظر اریک فروم به عنوان یکی از اولین کسانی که در روان‌شناسی در باب عشق مطالبی نوشته، عشق هنری آموختنی است و

مهارت‌های لازم برای عشق ورزیدن 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 می‌تواند منجر به احساسات منفی مانند حسادت و استرس نیز شود (Tasselli, 2019). عشق جزء نیازهای اساسی وجود انسان بوده و ازدیرباز در وجود انسان در کنار سایر نیازها بوده است. همانطور که آبراهام مازلو در نظریه سلسله مراتب نیازهای خود نیاز به عشق را پس از تأمین نیازهای فیزیولوژیک و نیازهای مربوط به امنیت در رده سوم اهمیت قرار داده است. که نشان از اهمیت عشق و تأثیر آن در زندگی اجتماعی و کاری انسان است (عسگرانی، ۱۳۹۹).

عشق یک حس عمیق قلبی نسبت به فرد یا چیز دیگری می‌باشد و در واقع 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 رابطه با مسایل انسانی و عشق سازمانی استفاده شود تا بتوان بر روی آن کنترل داشته باشیم (Evans, 2022). باید به این نکته توجه داشت که مدیریت عشق می‌تواند دو معنا داشته باشد. اگر عشق از نوع واقعی باشد، مدیریت عشق به معنای استفاده از روش‌هایی برای بیشتر کردن این احساس درونی نسبت به فرد مورد نظر می‌باشد، اما اگر عشق از نوع غیر واقعی باشد، مدیریت عشق به معنای کنترل آن خواهد بود.

گاهی ارتباط بین همکاران زن و مرد در محیط کار شکل دیگری به خود می‌گیرد. با وجود رعایت حریم‌های شخصی، به دلیل زمان طولانی که افراد در بهترین ساعات روز با هم می‌گذرانند ممکن است صمیمیت زیادی بین آن‌ها ایجاد شود که گاهی سبب وابستگی هم می‌شود. بنظر می‌رسد که محیط کار، مکان منطقی برای توسعه روابط عاشقانه می‌باشد. زیرا افرادی که با یکدیگر کار می‌کنند پیش زمینه‌ها، استعدادها و آمال مشترکی دارند (Williams, 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).

به طور کلی روابط عشقی محل کار دو نوع است: ۱) دو کارمند به طور عاشقانه درگیر شده و دارای وضعیت سازمانی مساوی هستند و در رابطه عشقی افقی شرکت می‌کنند. ۲) دو کارمندی که از نظر وضعیت سازمانی متفاوت هستند (مافوق-زیردست) در یک رابطه عشقی

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی‌نیا و دیگران) ۳۷

سلسله مراتبی شرکت می‌کنند. در مقایسه با روابط عاشقانه محل کار گروه همکار، روابط عاشقانه سلسله مراتبی مافوق-زیردست به طور خاص در میان کارمندان به خاطر دلایل زیادی از جمله حسادت و شک درباره تبعیض‌گرایی بر حسب پرداخت، ترفیع، بارکاری و مدت طولانی بصورت خیلی منفی درک می‌شوند (Evans, 2022).

روابط عاشقانه در محل کار باعث افزایش نشاط سازمانی، تلاش برای انجام بهتر شغل (Khan et al., 2022)، افزایش رضایت شغلی (Pierce & Aguinis, 2003) می‌شود. از طرفی روابط عاشقانه بین کارکنان در سازمان اگر در مسیر درست قرار نداشته باشد، پیامدهای مخربی را به همراه خواهد داشت (Wilson, 2015). شکست‌های عاطفی باعث می‌شود که افراد از گفتگو 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، فقدان حرفه‌ای بودن در محل کار با نشان دادن احساسات، آسیب رساندن به هویت حرفه‌ای زنان پس از انحلال و بالاتر از همه محیط خصمانه همراه با آزار جنسی در سازمان می‌شود (Cavico, Samuel & Mujtaba, 2012).

سازمان‌های ایرانی سازمان‌هایی با شرایط و ویژگی‌های مختص به خود بوده و برای اداره و مدیریت آنها نیاز به الگوی خاص خود را دارند. فرهنگ، دین و ملیت ما در بسیاری از جهات متفاوت با کشورهای توسعه یافته بوده و نیازمند الگوی بومی برای اداره آن می‌باشد (محمدی و محمدی، ۱۳۹۹). روابط عاشقانه در محیط کار نیز در کشور ما با سایر کشورها متفاوت بوده و از موضوعات چالشی سازمان است که مدیران برای حل آن باید تدابیری بیاندیشند تا ضمن حفظ هویت سازمانی و ترسیم فضای قابل اعتماد 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 از پیش تعیین شده، یاری دهند.

۲.۲ پیشینه تجربی

خان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عاشقانه محل کار، درگیری شغلی و تلاش کاری با نقش متغیرهای تعدیل‌کننده جنسیت و انواع روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، عشق در محل کار رابطه مثبتی با تلاش کارکنان داشت. علاوه بر این، مشارکت شغلی کارکنان نقش میانجی در رابطه بین عشق در محل کار

تلاش کار کارکنان را ایفا می‌کند. سیدو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی فرآیند، عوامل و پیامدهای روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، روان‌رنجوری، سطح بالای ماکیاولیسم، تکانش‌گری، عدم مثبت‌اندیشی، احساس خیانت، استرس، شبکه اجتماعی (خانواده، دوستان یا همکاران) از عوامل موثر بر ایجاد مشکل در رابطه است. پیامدهای خاتمه یک رابطه عاشقانه در محیط کار شامل: ایجاد بیماری عاطفی، پریشانی، غمگینی، عصبانیت در میان شرکای سابق و بالاتر از همه محیط خصمانه همراه با آزار جنسی در سازمان می‌باشد. ویلسون (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی آسیب‌های ناشی از روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. این پژوهش با رویکرد کیفی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، فرهنگ سازمانی، مجرد یا متاهل بودن، تمایل به رابطه بلندمدت یا یک‌شبه، تمایل جنسی افراد، احساس تعهد از عوامل اثرگذار بر شکل‌گیری رابطه بین همکاران در محیط کار تاکید دارد. اریانی و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی روابط عاشقانه در محل کار پرداختند. در این پژوهش ضمن بحث ورود زنان به محیط کار به ویژه در دهه اخیر، به شکل‌گیری این روابط به عنوان ضرورتی انکارناپذیر تاکید دارند. روابط بلندمدت صمیمانه، ارتقا عملکرد شغلی، افزایش رضایت شغلی، افزایش مشارکت شغلی و تعهد سازمانی را به عنوان پیامدهای مثبت و آزار جنسی، شکل‌گیری روابط غیراخلاقی، مداخلات غیرعادلانه، رفتارهای مخرب را به عنوان پیامدهای منفی در این پژوهش شناسایی شد. پیرسه و آگوبینس (۲۰۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر مجموعه‌ای از عوامل بر روابط عاشقانه در سازمان با رویکرد کمی و ابزار پرسشنامه پرداختند. صمیمیت و تمایل به رابطه جنسی و استقلال شغلی بر ایجاد یک 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 تأثیر مثبت و معنادار دارد. تأثیر مثبت رابطه عاشقانه در سازمان بر عملکرد شغلی و انگیزش کاری تایید نشد.

۳.۲ تحلیل انتقادی پیشینه

در ادبیات موضوع به کرات به اهمیت روابط عاشقانه در محیط کاری اشاره شده است. اکثر مطالعات پیشین به بررسی تبعات و پیامدهای منفی ناشی از روابط عاشقانه به ویژه موضوع آزار جنسی در سازمان، اشاره کرده‌اند. در تعدادی از مطالعات روابط بین متغیرها به صورت کمی بررسی شده است و ارائه مدل برای مدیریت عشق در هیچ پژوهشی پرداخته نشده است. نکته قابل ذکر پرداختن به روابط عاشقانه در بستر فرهنگی-دینی کشور ما است. در کشورهای

غیرمسلمان روابط عاشقانه با دیدی متفاوت بررسی شده‌اند. بسیاری از مصادیق روابط به عنوان 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 چارچوب ارزش‌ها و باورهای دینی مورد تاکید است و 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 بوده است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل مدیران، معاونان و کارشناسان سازمان‌های ایرانی می‌باشد که با ترکیبی از نمونه‌گیری هدفمند و تارسیدن به نقطه اشباع نظری و تعداد ۱۳ نفر از آنها به عنوان 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 تعداد دوازده شرکت‌کننده به نقطه اشباع می‌رسد و این تعداد بیشتر از بیست نفر نیز نخواهد بود (Morehouse & Maykut, 2002). برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش کدگذاری باز، انتخابی و نظری استفاده شده است. جهت سنجش اعتبار بیرونی در فاز کیفی از روش دوکدگذار (ارزیاب) استفاده شد. بر این اساس تعداد سه مصاحبه کدگذاری مجدد شدند و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص اعتبار بیرونی به کار می‌رود محاسبه شد. ضریب کاپای محاسبه شده توسط نرم‌افزار اسپاس پی‌اس اس مقدار ۰/۸۶۴ بود که از مقدار قابل قبول آن (۰/۶) (Jensen & Allen, 1996) بالاتر بود. در نتیجه فرضیه به هم‌وابستگی کدهای استخراجی تایید و استقلال کدهای استخراجی رد شد. جهت بررسی اعتبار دورنی سوال‌های مصاحبه، ابتدا با سه مصاحبه پیش‌آزمون به انجام شد که منجر به ویرایش نگارشی و ادبی و اضافه کردن یک سوال به سوال‌های مصاحبه شد.

۴. یافته‌های پژوهش

در پژوهش پیش رو جهت ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی، با تعداد ۱۳ نفر از مدیران، معاونان و کارشناسان در سازمان‌های ایرانی مصاحبه عمیق صورت گرفت که اطلاعات جمعیت‌شناختی آنها به شرح جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

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

۱.۴ کدگذاری واقعی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی)

در نظریه داده بنیاد با رویکرد ظاهرشونده گلایزر دو مرحله کدگذاری وجود دارد که به ترتیب عبارتند از: کدگذاری واقعی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی) و کدگذاری نظری. اولین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس نظریه داده بنیاد 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 شده و مصاحبه‌ها در جهت متغیر محوری کدگذاری شدند. در مرحله کدگذاری انتخابی، به ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده پرداخته می‌شود (Heath & Cowley, 2004). در پژوهش حاضر اثرات ظهور مقوله محوری در کدگذاری مصاحبه سوم تا پنجم نمودار شد و بعد از مصاحبه پنجم در مصاحبه‌های بعدی مولفه‌های بیانگر مقوله محوری ادامه یافتند و تکرار شدند. مفهوم "روابط عاشقانه" مقوله محوری بوده است. در فرایند تحلیل ۱۴۰ کد مستخرج نهایی در قالب ۳۴ مفهوم و ۶ مقوله شناسایی شدند. چالش‌ها و فرصت‌ها به تفکیک در جداول ۱ تا ۵ ارائه شده‌اند.

عوامل علی: عوامل علی موثر بر بروز پدیده عشق یا روابط عاشقانه در سازمان هستند. عوامل علی، عوامل اولیه و اصلی تأثیرگذار بر شکل‌گیری روابط بین زن و مرد در سطح سازمان هستند. این عوامل در سه مقوله: فردی، سازمانی و فراسازمانی دسته‌بندی شده‌اند، که در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. عوامل علی فرصت‌ها و چالش‌های مدیریت عشق در سازمان

مقوله	مقوله	مفهوم	کد	
عوامل علی	فردی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	تجربه کاری	
			سن افراد	
			جنسیت	
	احساسات و ویژگی‌های شخصیتی	فردی	احساسات و ویژگی‌های شخصیتی	نیاز عاطفی به برقراری رابطه
				تنوع‌طلبی افراد
				لذت طلب‌بودن افراد
				بی‌توجهی و کمبود محبت
				داشتن شخصیت وابسته
				اعتماد به نفس فردی
	جنسی‌گرایی افراد	نیاز جنسی به برقراری رابطه		

مقوله	مقوله	مفهوم	کد
	سازمانی	تعاملات کارکنان	شویه تفکر افراد در مورد جنس مخالف و اندام بدن
			روابط کاری زیاد
			روابط کاری غیرضروری
	سازمانی	چیدمان و معماری سازمانی	روابط کاری صمیمانه
			قراردادن همکاران زن و مرد در یک اتاق
			اجبار در گذران مدت زمان قابل توجهی از زمان کاری با همکار غیرهمجنس
	فراسازمانی	عوامل برگرفته از خانواده	آزادی روابط بین کارکنان
			آزادی گفتگوهای غیرکاری در سازمان
			پوشش سازمانی نامناسب و خارج عرف
	فراسازمانی	عوامل برگرفته از جامعه	عدم ارضای نیازهای احساسی افراد در محیط خانواده
			سرکوب نیازهای جنسی افراد از طرف والدین
			الگوهای ناسالم روابط والدین
	فراسازمانی	عوامل برگرفته از جامعه	آرامش نداشتن و برطرف نشدن خستگی‌ها در خانه
			الگوهای تربیتی و شیوه‌های فرزندپروری والدین
			سبک زندگی
	فراسازمانی	عوامل برگرفته از جامعه	تأثیرگذاری شبکه‌های اجتماعی
			تأثیر دوستان و هم‌سالان خارج از محیط کار
			ورود زنان به بازار کار به ویژه ورود به مشاغل نسبتاً مردانه
	فراسازمانی	عوامل برگرفته از جامعه	عادی انگاری روابط زن و مرد در سطح جامعه
			ضعف در سرمایه اجتماعی
			تغییر نگاه به ازدواج، خانواده و طلاق نسبت به دهه‌های گذشته

عوامل تشدیدکننده و محدودکننده: بروز و شکل‌گیری روابط عاشقانه در سازمان تحت تأثیر عوامل مختلفی است که تعدادی از این عوامل زمینه و بستر موجود هستند که در تقویت و تضعیف عشق در سازمان اثرگذارند. این عوامل در بستر سازمان و جامعه هستند و افزایش یا کاهش آنها می‌تواند باعث افزایش یا کاهش روابط عاشقانه در محل کار شود. این عوامل در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲. عوامل تشدیدکننده و محدودکننده فرصت‌ها و چالش‌های مدیریت عشق در سازمان

مقوله	مفهوم	کد
عوامل تشدیدکننده	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
	نوع سازمان (دولتی / خصوصی)	نگرش به روابط باز به عنوان تجدد
		مشاهده روابط آزادتر در سازمان‌های خصوصی
توجه و احترام بیشتر به قوانین در سازمان‌های دولتی		
عوامل محدودکننده	تقویت ارزش‌ها و اعتقادات دینی	فشار کمتر مدیران در سازمان‌های خصوصی
		وجود روحیه مذهبی قوی
		مذموم دانستن روابط آزاد بین زن و مرد
	تقویت نظارت سازمانی	اعتقاد به رابطه زن و مرد در بستر ازدواج
		افزایش باورهای دینی
		اعتقاد به بنیان خانواده
		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 نماید. از یک گفتگوی احساسی گرفته تا تماس فیزیکی، نمونه‌هایی از روابط عاشقانه هستند که به صورت کلی در ۳ دسته: کلامی، رفتاری و جنسی در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۳. مصادیق روابط عاشقانه در سازمان

مقوله	مفهوم	کد
مصادیق روابط عاشقانه	کلامی	صحبت‌های نرم و خصوصی
		به کاربردن الفاظ عاشقانه
		خندیدن‌های زیاد
		صدازدن با اسم کوچک و استفاده نکردن از پیشوند آقا یا خانم
		شوخی‌های زیاد و خارج از عرف
		گفتگوهای طولانی پشت درهای بسته

کمک‌های مالی سودجویانه	رفتاری	
هدایای خاص غیرمعقول		
نگاه‌های خیره و متناوب		
پیام‌دادن متون نابهنجار		
استفاده از ادا و اطوارهای خاص یا عشوه کردن		
آماده‌کردن قهوه، چای و غیره برای پارتنر		
ناهارهای طولانی بین همکار زن و مرد		
خروج زود هنگام و غیرمعمول از سازمان		
تماس‌های بدنی خارج از عرف	جنسی	
نمایش عکس، ایمیل و پیام‌های متنی با مضمون جنسی		
دست دادن به یکدیگر		

مکانیزم‌های مدیریت عشق: برخورد، کنترل و مدیریت روابط عاشقانه بین زن و مرد در محل کار نیازمند راهکارهایی است که بتواند اثرات مخرب را کاهش و اثرات سازنده را افزایش دهد. راهبردهای مدیریت عشق در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مکانیزم‌های مدیریت عشق در سازمان

مقوله	مفهوم	کد
مکانیزم‌ها	نگرش و برخورد مدیران	ایجاد حس اعتماد در کارکنان برای حمایت از آنها
		ایجاد فضای گفتگو برای کارکنان در خصوص مسائل احساسی
		نگرش نسبت به عشق و روابط عاطفی
		گوش دادن به سخنان کارکنان به‌ویژه زنان در مورد رفتار همکاران مرد
		تلنگرزدن به فرد خاطی برای عدم تکرار رفتار
	اقدامات مدیریت منابع انسانی	برخورد قاطع با فرد خاطی
		جذب و استخدام صحیح
		ممنوع کردن ابراز عمومی احساسات در محیط کار
		تدوین تنبیه مشخص برای عدم رعایت حریم روابط در سازمان
		توجه به تجرد و تاهل در زمان جذب سازمانی
		تأثیرگذاری رفتارهای غیراخلاقی در ارزیابی عملکرد کارکنان

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

مقوله	مفهوم	کد
	حفظ حریم شخصی	خودداری از بازگو کردن صحبت‌های غیر ضروری و خصوصی برای همکاران غیرهمجنس
		معرفی خود در فضای مجازی به صورت متعهد و فردی اخلاقی و متاهل
		خودداری از تنها ماندن با همکار غیر همجنس خارج از ساعت کاری
		خودداری از صدازدن همکار غیر همجنس با اسم کوچک
		جلوگیری از تماس تلفنی غیر از ساعات اداری
		خودداری از چت کردن و پیامک‌بازی با همکاران غیر همجنس
		خودداری از شوخی‌های جنسی و جنسیتی
برنامه‌های آموزش و مشاوره		برگزاری کارگاه‌های آموزشی با محتوای ازدواج و روابط زن و مرد
		ارائه مشاوره به کارکنان درگیر روابط احساسی
		بکارگیری مشاوران و روانشناسان، درون سازمان
		آموزش مدیران در مورد عاشقانه‌های محل کار
رفتارهای اخلاقی و سازگاران		حفظ اخلاقیات و دینداری در ارتباطات با جنس مخالف
		رفتارهای موقرانه در برخورد با جنس مخالف
		پوشیدن حلقه برای کارکنان متاهل
		گذاشتن عکس خانوادگی روی میز کار
		جلوگیری از شوخ‌طبعی و خنده نابجا
منشور اخلاقی مکتوب		ترسیم شفاف انتظارات در منشور اخلاقی
		تعیین دقیق مصادیق رفتار غیر اخلاقی
		تعیین دقیق پوشش سازمانی

پیامدهای مدیریت عشق: مدیریت روابط عاشقانه در محل کار نتایج و پیامدهایی با خود به همراه دارد. اگر مدیریت عشق به خوبی انجام شود، پیامدهای مثبت و در صورت عدم مدیریت درست به پیامدهای منفی ختم خواهد شد. این پیامدها در قالب چالش‌ها و فرصت‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. پیامدهای مدیریت عشق در سازمان

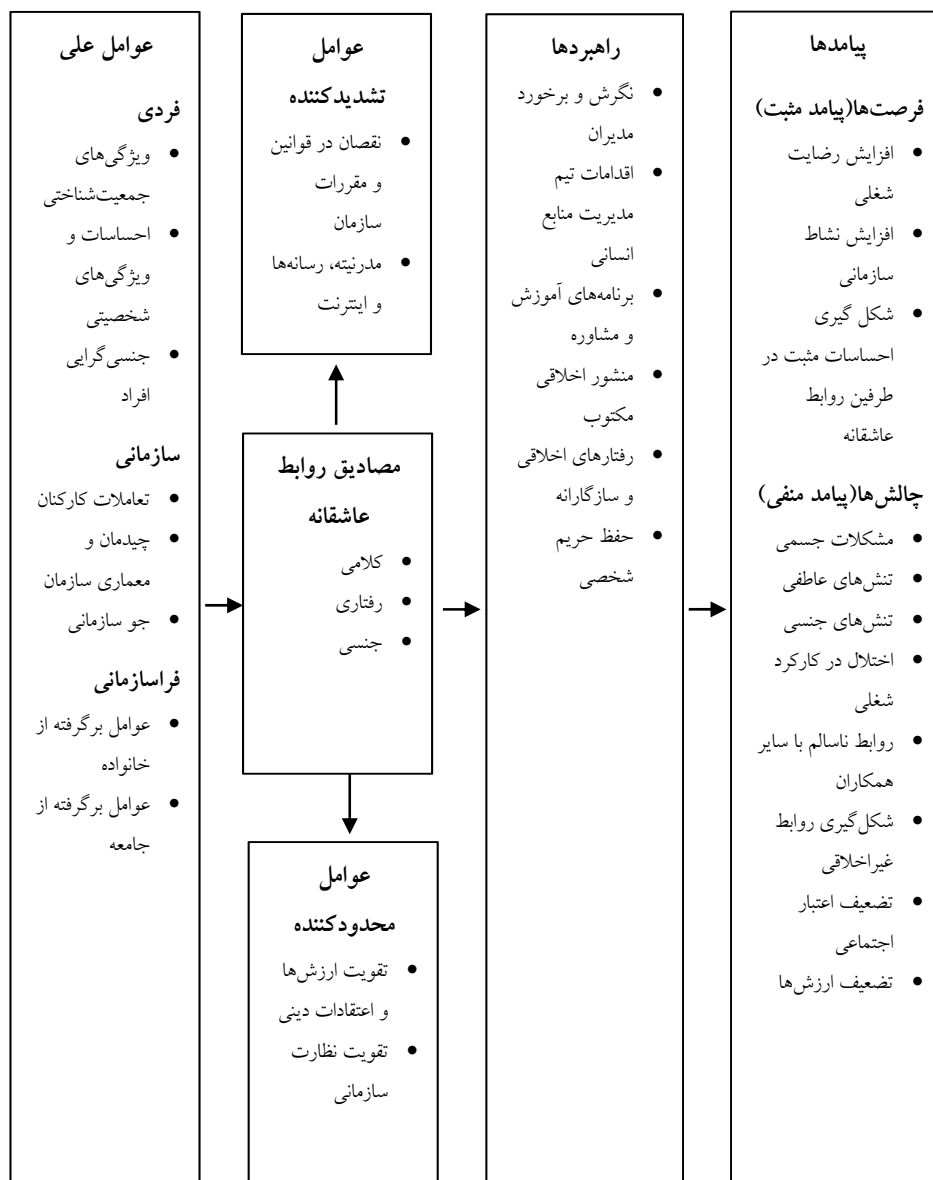
مقوله	مفهوم	کد
فرصت‌ها (پیامد مثبت)	افزایش رضایت شغلی	رضایت از عضویت در سازمان
		رضایت از مدیران سازمان
		رضایت از وظایف شغلی تعریف‌شده
		احساس خوشایند در حین انجام وظیفه
	افزایش تعهد سازمانی	دلبستگی به ارزش‌های سازمان
		تمایل به ادامه همکاری با سازمان
		علاقه به ماندن در سازمان
	افزایش نشاط سازمانی	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	
	حس رشد و پیشرفت	
مشکلات جسمی	سر درد	
	مشکلات گوارشی	
	خستگی	
	بی‌خوابی	
چالش‌ها (پیامد منفی)	تنش‌های عاطفی	ترس و اضطراب
		پرخاشگری
		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
		متهم شدن قربانی به سهل‌انگاری در جلوگیری از ایجاد رابطه و انگ‌های مختلف

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی نیا و دیگران) ۴۷

مقوله	مفهوم	کد
	تنش‌های جنسی	ایجاد سکس‌هراسی
		دوری از ایجاد روابط بعدی در صورت شکست
		ایجاد احساس تنفر از جنس مخالف
	روابط ناسالم بین فرد و سایر همکاران	بدبینی همکاران نسبت به فرد
		بی‌اعتمادی نسبت به فرد از سوی همکاران
		افزایش کنترل‌گری همکاران
	اختلال در کارکرد شغلی	غیبت‌های مکرر از سر کار
		اتلاف وقت قابل توجه روزانه کارمندان بخاطر پرداختن به مسائل عاطفی و جنسی
		ترک کار داوطلبانه
		انحراج از سوی مدیر یا کارفرما
	شکل‌گیری روابط غیراخلاقی	روابط غیرمشروع با جنس مخالف
		شکل‌گیری روابط باز همچون ازدواج سفید
		خیانت به همسر در راستای رابطه با دیگری
	مخدوش شدن اعتبار اجتماعی و روابط با دیگران	شکاف در روابط با دیگر نزدیکان بخصوص جدایی از همسر و غیره
		پخش شایعات مختلف به ویژه درباره زنان
		احتراز دوستان نزدیک از ادامه رابطه با فرد
		از بین رفتن وجهه اجتماعی
	تضعیف ارزش‌ها	از بین رفتن ارزش‌های خانوادگی
		از بین رفتن ارزش‌های اجتماعی
		از بین رفتن ارزش‌های دینی
		از بین رفتن 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 تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است (Flick, 2013). در واقع در مرحله کدگذاری باز و انتخابی، مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه استخراج و طبقه‌بندی می‌شوند. در نهایت پژوهشگران بعد از شناسایی عوامل تأثیرگذار بر چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی اقدام به طراحی مدل مفهومی نموده است 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 در طول روز را 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 به ویژه کشورهای غیرمسلمان، روابطی بازتر است. در همه کشورها نحوه مدیریت این روابط امری مهم است. هیچ‌کجا از عشق‌گریزی 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 روی کارشان ایجاد کند. البته نگرش و حد و حدود روابط در کشورها متفاوت است. روابط عاشقانه بین کارکنان اگر در سازمان به شکل درستی مدیریت نشود، پیامدهای منفی و مخربی را به همراه خواهد داشت. یکی از مهم‌ترین این پیامدها، آزار جنسی است که مشکلات جسمی و روحی فراوانی برای افراد ایجاد کرده و روی زندگی شخصی و شغلی کارکنان تأثیر بسیار زیادی دارد. در این راستا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق در سازمان‌های ایرانی می‌باشد. برای دستیابی به هدف مذکور از رویکرد داده‌بنیاد کلاسیک (رهیافت گلیزر) بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیریت عشق در مقوله‌های زیر تبیین شده است. عوامل علی: عوامل علی دربرگیرنده ۳ دسته: عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی می‌باشند. شکل‌گیری روابط عاشقانه بین کارکنان زن و مرد تحت تأثیر عوامل برگرفته از خود فرد، سازمان، خانواده و جامعه است. برای هر شخصی دسته‌ای از عوامل می‌توانند قدرت بیشتری داشته باشند. ویژگی‌های شخصیتی، جنسی‌گرایی افراد، تجربه کاری، سابقه از عوامل فردی موثر هستند. میزان تعاملات کارکنان، جو باز سازمانی و چیدمان نامناسب باعث ایجاد ارتباطات بیش از حد کارکنان شده و احتمال ایجاد رابطه را افزایش می‌دهد. خارج از سازمان را نمی‌توان نادیده گرفت. عوامل خارج از سازمان در کنترل سازمان نیستند ولی از عوامل بسیار مهم هستند. بعضی از افراد در خانواده از لحاظ صمیمیت و محبت ارضا نشده و کمبود آن را در دیگری و در سازمان جستجو می‌کنند. تغییر در فرهنگ و ارزش‌های کشور در چندسال اخیر به ویژه در عادی‌انگاری روابط زن و مرد در سطح جامعه بر کارکنان سازمان به عنوان جزئی از جامعه نیز تأثیرگذار است.

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

شکل‌گیری روابط عاشقانه بین کارکنان می‌شوند. قوانین و مقررات سازمان می‌توانند مانند یک عامل هشدار دهنده عمل نموده و خروج از حد و حدود مورد تأیید سازمان و عواقب ناشی از آن را به کارکنان گوشزد کند. رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در عصر دیجیتال کنونی قدرت بسیاری دارند و در دسترس همگان قرار دارند. محتواهای تحریک‌کننده آن‌ها می‌توانند احساس نیاز چه عاطفی و چه جنسی را در افراد تقویت نماید. هرچقدر 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 نموده و باور به این موضوع افراد را از صدمات ناشی از روابط باز و بدون قید و بند را حفظ می‌نماید.

مصادیق روابط عاشقانه: روابط عاشقانه را می‌توان به ۳ نوع: کلامی، رفتاری، جنسی تقسیم‌بندی کرد. صدازدن با اسم کوچک، شوخی‌های زیاد، هدایای خاص غیرمعقول، پیامک دادن متون ناپه‌نجان، دست دادن به یکدیگر، تماس‌های بدنی از انواع روابط عاشقانه در سطح سازمان هستند.

مکانیزم‌ها: مکانیزم‌های مدیریت عشق دربرگیرنده ۶ مفهوم: نگرش و برخورد مدیران، اقدامات مدیریت منابع انسانی، حفظ حریم شخصی، برنامه‌های آموزش و مشاوره، رفتارهای اخلاقی و سازگاران، منشور اخلاقی مکتوب می‌باشد. برخورد با پدیده عشق در سازمان نیازمند تلاش در سطح فرد و سازمان است. کارکنان به 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 برخورد قانونی با کارکنان نموده و شرایطی را که می‌شد با یک گفتگو و تذکر حل کرد، سخت و پیچیده می‌کنند. مدیران منابع انسانی نیز در برخورد با این موضوع نقش مهمی دارند. آموزش کارکنان با محتواهای روابط بین زن و مرد نیز از راهبردهای اقدامی سازمان است. خود کارکنان نیز باید از نظر ویژگی‌های فردی باید به اخلاقیات پایبند بوده و حریم شخصی خود را در محل کار همواره حفظ نمایند.

پیامدهای 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، پیامدهای مثبتی از قبیل: افزایش رضایت شغلی، افزایش نشاط سازمانی، شکل‌گیری احساسات مثبت را ایجاد خواهند نمود. روابط بین کارکنان اگر به شکست منجر شود پیامدهای مخربی برای فرد و سازمان ایجاد خواهد کرد. از جمله این پیامدها 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 عشق هدایت 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.

در راستای مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها می‌توان بیان کرد، بیشترین مشابهت در حوزه پیامدهای منفی و عوامل موثر می‌باشد. در پژوهش خان و همکاران (۲۰۲۲) به "تلاش کار کارکنان" اشاره شده است. "ایجاد بیماری عاطفی"، "پریشانی"، "غمگینی" و "آزار جنسی" در پژوهش سیدو و همکاران (۲۰۱۹) اشاره شده است. "مجرد یا متاهل بودن"، "تمایل به رابطه بلندمدت یا یک‌شبه"، "تمایل جنسی افراد"، "احساس تعهد" در پژوهش ویلسون (۲۰۱۵) اشاره شده است. در پژوهش اریانی و همکاران (۲۰۱۱) به "روابط بلندمدت صمیمانه"، "ارتقا عملکرد شغلی"، "افزایش رضایت شغلی"، "افزایش مشارکت شغلی" و "تعهد سازمانی" را به عنوان پیامدهای مثبت و "آزار جنسی"، "مداخلات غیرعادلانه"، رفتارهای مخرب" به عنوان پیامدهای منفی اشاره شده است.

به مدیران و مسئولان سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، خط مشی سازمان برای مواجهه با روابط احساسی و عاطفی در محیط کار را به طور دقیق تبیین کند. هر آن چیزی که از نظر قوانین سازمان خط قرمز، موارد آزار واذیت و غیره شناخته می‌شود، باید به‌روشنی به تمام کارکنان معرفی شود. پیشنهاد می‌شود به کارکنان یادآوری شود، قوانین شرکت در حوزه روابط عاشقانه در محیط کار را در وقایع دسته‌جمعی از قبیل: مهمانی تولد، کافه و جشن‌های مرتبط با کار را هم رعایت کنند. به مدیران منابع انسانی سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، در صورت خاتمه روابط بین دونفر از کارکنان و برای جلوگیری از رفتارهای خشونت‌آمیز و نامناسب، بین آن‌ها میانجی‌گری نموده و تنش ایجادشده را کاهش دهند. پیشنهاد می‌شود، مدیران در منشور سازمانی و قوانین انضباطی سیاست‌هایی برای شکل‌گیری روابط سالم در سازمان، وضع کنند. این سیاست‌ها نباید بسیار محدودکننده و ورود به حریم خصوصی افراد باشد و باعث دلسردی آن در محیط کار شود. پیشنهاد می‌شود، از مشاوران و روانشناسان برای ارائه مشاوره و گفتگو با افراد درگیر روابط عاشقانه در سازمان استفاده شود. به مدیران منابع انسانی سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود، برای درک صحیح روابط عاشقانه، کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی بصورت آنلاین و غیرآنلاین برای کارکنان تدارک دیده شود تا مدیریت صحیح روابط عاشقانه و عاطفی را فرا

ارائه مدل چالش‌ها و فرصت‌های مدیریت عشق ... (مسعود حکیمی‌نیا و دیگران) ۵۳

گیرند. در آخر پیشنهاد می‌شود واحد منابع انسانی سازمان‌ها، در تشکیل گروه‌های کاری، افراد حاضر در پروژه‌ها را با توجه به این روابط انتخاب کنند یا نکنند. به عبارتی شناخت روابط بین کارکنان و تأثیر این روابط بر عملکرد کارکنان عامل مهم اثرگذاری است. بدین صورت که واحد منابع انسانی اگر می‌داند دو نفر که با هم رابطه عاشقانه دارند، اگر در یک تیم کاری قرار بگیرند، کیفیت کار را کاهش می‌دهند آن‌ها را در یک تیم قرار ندهند و برعکس.

پژوهشگران در انجام فرایند این پژوهش با محدودیت‌ها و مشکلاتی روبرو بوده‌اند؛ از جمله 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 مورد اعتبارسنجی واقع نشده است و در این راستا به سایر محققان پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌هایی از قبیل مدلسازی معادلات ساختاری به اعتبارسنجی و تبیین مدل استخراجی بپردازند. پیشنهاد می‌شود، ابعاد و مولفه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک‌های آماری از جمله: فرایند تحلیل سلسله مراتبی (Analytical Hierarchy process)، فرایند تحلیل شبکه (Analytical Network Process)، روش بهترین - بدترین (Best-Worst-Method) وزن‌دهی شده و تأثیر اهمیت آنها در مدیریت عشق مشخص شود. پیشنهاد می‌شود، سایر محققان به بررسی تأثیر روابط عاشقانه محل کار بر متغیرهایی از قبیل: عملکرد سازمان، نشاط سازمانی، کیفیت زندگی زناشویی کارکنان متأهل و غیره بپردازند. در انتها به سایر محققان پیشنهاد می‌شود، مدیریت عشق در سازمان‌های دولتی و خصوصی به صورت جداگانه بررسی و نتایج آن‌ها با یکدیگر مقایسه شود.

کتاب‌نامه

عسگرانی، مرتضی (۱۳۹۹). کاربرد سلسله مراتب نیازهای مازلو در بین کارکنان سازمانی. *مطالعات مدیریت برآموزش انتظامی*، ۱۳(۴)، ۱۵۲-۱۷۰.

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

Ariani, M. G., Ebrahimi, S. S., & Saeedi, A. (2011). Managing workplace romance; a headache for human resource leaders. *In 3rd International Conference on Advanced Management Science (Vol. 19, pp. 99-103).*

Asgarani, M. (2021). Application of Maslow's Hierarchy of Needs among

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., 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.
- 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., & Mujtaba, B. G. (2021). Workplace romance and sexual favoritism in the# MeToo workplace: legal and practical considerations for management. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Cavico, F. J., Samuel, M., & Mujtaba, B. G. (2012). Office Romance: Legal Challenges and Strategic Implications. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 2(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, pp. 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., & Cowley, S. (2004). Developing a grounded theory approach: a comparison of Glaser and Strauss. *International journal of nursing studies*, 41(2), 141-150.
- Jensen, L, A and Allen. (1996). Meta-Synthesis of Qualitative Findings. *Qualitative Health Research*, 6 (4), pp. 553-560.
- Khan, M. A. S., Du, J., Anwar, F., Qalati, S. A., Waqas, M., & Iqbal, S. (2022). Relationship between workplace romance, job involvement, and work effort: moderating roles of gender and workplace romance types. *Current Psychology*, 1-15.
- Morehouse, R.E., & Maykut, P. (2002). *Beginning Qualitative Research: A Philosophical and Practical Guide*: Routledge.
- Pierce, C. A., & Aguinis, H. (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., Bhalla, P., & Ali, I. S. S. (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., Giuffre, P. A., & Dellinger, K. (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.