

Cytowanie: Lupa I. (2015), Romanse w pracy i ich wpływ na funkcjonowanie w przedsiębiorstwie [w:] Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy, Warszawa: Difin.

Iwona Lupa

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

ROMANSE W PRACY I ICH WPŁYW NA FUNKCJONOWANIE PRZEDSIĘBIORSTWA

ABSTRAKT

W Polsce romanse w pracy z etycznego punktu widzenia są odbierane jako zjawisko negatywne, niezgodne z przyjętymi normami moralnymi. Jednocześnie jednak w przedsiębiorstwach stwarzane są coraz lepsze warunki dla rozwoju tego typu zjawisk. Abstrahując jednak od kwestii etycznych, w artykule skoncentrowano się głównie na aspektach ekonomicznych romansów w pracy. Celem opracowania jest określenie wpływu tego zjawiska na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Jako metodę badawczą zastosowano ankietę skierowaną do studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, którzy byli lub są aktywni zawodowo.

SŁOWA KLUCZOWE: ROMANS, ROMANS W PRACY, ROMANSOWANIE W PRACY, ROMANSE ORGANIZACYJNE, ROMANSE BIUROWE

ABSTRACT

The romance at work in Poland, from an ethical point of view, is perceived as a negative phenomenon, contrary to accepted moral standards. However, at the same time, more and more companies are created better conditions for the development of this type of phenomena. Nevertheless, quite apart from the ethical issues, this paper focuses mainly on the economic aspects of romance at work. The aim of the study is to determine the impact of this phenomenon on the functioning of the company. As the research method was used a survey

addressed to the students of the Cracow University of Economics who have been or are economically active.

KEY WORDS: ROMANCE, ROMANCE AT WORK, ROMANCES AT WORK, WORKPLACE ROMANCE, ORGANIZATIONAL ROMANCES, OFFICE ROMANCES

WPROWADZENIE DO PROBLEMATYKI

Zagadnienie romansów w miejscu pracy niezwykle rzadko jest poruszane w literaturze naukowej z dziedziny zarządzania, czy psychologii biznesu. W niniejszym opracowaniu pod tym pojęciem rozumie się nieformalny związek dwóch osób reprezentujących różne płci, z których przynajmniej jedna pozostaje w stałym związku (formalnym lub nieformalnym) z innym partnerem.

Jak się wydaje, problem romansów w miejscu pracy dotyczy praktycznie każdej większej organizacji, gdzie ma miejsce zetknięcie się obydwu płci. Bierze się to poniekąd z faktu, iż seksualność nie może ograniczać się wyłącznie do stosunków prywatnych (poza pracę), ponieważ role społeczne i zawodowe przenikają się wzajemnie (Cleveland, Stockdale, Murphy, Gutek, 2009, s. 35). Nic dziwnego zatem, że aż 60% związków damsko-męskich rozpoczyna się w pracy (Klimkowski, Szarlik, 2001, s. 62). Już w 1977 roku Quinn zauważył, że organizacje stanowią „naturalne środowisko dla romansów” (1977 za: Dillard, Broetzmann, 1989, s. 93). To z kolei pociąga za sobą szereg innych konsekwencji. Magazyn Glamour w 1989 roku w dodatku *Men at Work* opublikował wyniki badań przeprowadzone w USA na niereprezentatywnej grupie 1002 mężczyzn, z których wynika, że 40% badanych mężczyzn jest zdania, iż możliwe jest wspięcie się na szczyt kariery poprzez nawiązanie stosunków seksualnych z inną osobą w firmie. Ponadto 44% ankietowanych przyznało, iż miało romans ze swoją współpracownicą, a 90% stwierdziło, że napięcie seksualne, jakie występuje na skutek kontaktu w firmie z inną osobą płci przeciwnej, jest przeszkodą dla zapewnienia produktywności w pracy (1989 za: Anderson, Fisher, 1991, s. 164). W 1998 roku z kolei Towarzystwo ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w USA przeprowadziło badania, z których wynikało, iż 55% romansów biurowych zakończyło się małżeństwem, ale 28% tych związków skutkowało skargami na faworyzowanie współpracownika, zaangażowanego w

romans, 24% - pozwami o molestowanie seksualne, a kolejne 24% - zmniejszeniem wydajności pracy pracowników zaangażowanych w romans (1998 za: Wilson, Filosa, Fennel, 2003, s. 70). Romanse mają zatem realny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, który – jak się wydaje – zawsze jest negatywny. Istnieją jednak opinie, zgodnie z którymi romans w pracy może zwiększyć wydajność w pracy osób w niego zaangażowanych. Z badań przeprowadzonych we Włoszech¹ wynika, że 20% respondentów przyznaje się do romansu w pracy. Osoby te stwierdziły, że dzięki temu są bardziej szczęśliwe, odznaczają się większą energią, a ponadto są bardziej produktywne, gdyż – żeby więcej czasu spędzić z partnerem, z którym mają romans – zostają w pracy po godzinach i z większą też ochotą przychodzą codziennie do firmy (Górska, 2008, akapit 5). Potwierdzają to M. Szymańska i K. Wolski (2012), którzy uważają, iż takie osoby zarażają swoim entuzjazmem także innych współpracowników (akapit 8).

Wśród czynników sprzyjającym romansom w pracy często wymienia się: imprezy integracyjne, wyjazdy szkoleniowe, a także wspólnie spędzone nadgodziny (Możejko, 2015 Akapit 4). Istotne jest to, że praca przestaje być już tylko źródłem zarobków, ale coraz częściej staje się obszarem, gdzie pracownicy realizują swoje pasje. Wzmacnia to więzi i poczucie przynależności do grupy ze współpracownikami, którzy dzielą ich zainteresowania (Szymańska, Wolski, 2012, akapit 3). Jako że zarówno w teorii, jak i w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi dominują trendy w kierunku zwiększania poczucia lojalności i przynależności pracowników do przedsiębiorstwa, co odbywa się m.in. poprzez zapewnienie różnych form integracji pracowników, zmniejszenie dystansu między przełożonymi a podwładnymi, dbanie o atmosferę zaufania i przyjazności, można przypuszczać, iż zjawisko romansów w pracy będzie się wciąż rozwijało.

Mimo, iż romanse w pracy ze swej natury są niezgodne z przyjętymi w społeczeństwie polskim normami etycznymi, z badań przeprowadzonych przez Instytut MillwardBrown SMG/KRC² wynika, że aż co drugi Polak akceptuje to zjawisko (48%). Wyższy poziom akceptacji jest wśród młodszych osób w przedziale od 25 do 39 lat (53%), aniżeli wśród starszych po 60 roku życia (33%). Stwierdzono także zależność poziomu akceptacji omawianego zjawiska z wykształceniem. Im jest ono lepsze, tym wyższy jest też poziom akceptacji (romanse w pracy akceptuje 40% osób z wykształceniem podstawowym, 46% osób

¹ Badania przeprowadziła dr Salmoni z zespołem psychologów przy zastosowaniu metody wywiadu z 480 osobami w wieku 25-55 lat, zamieszkającymi we Włoszech.

² Instytut MillwardBrown SMG/KRC zrealizował badanie na zlecenie portalu GazetaPraca.pl stosując metodę wywiadów bezpośrednich wspomaganych komputerowo w ramach sondażu CAPIBUS na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie liczącej 1005 osób w dniach 13-16 kwietnia 2007.

z wykształceniem średnim i 52% badanych z wykształceniem wyższym) (*Polaków romanse w pracy*, akapit 1-3). Te dane także mogą świadczyć o tym, iż w organizacjach tworzą się coraz bardziej sprzyjające warunki do rozwoju romansów w pracy. Dla przedsiębiorstw jest to problem przede wszystkim natury ekonomicznej. W wyniku romansu w pracy pracownicy mogą działać na szkodę firmy poprzez np. nieefektywne wykorzystywanie czasu pracy na wysyłanie meili do partnera, częste schadzki, itp. Zagrożeniem dla firmy może być jednak także zakończenie romansu. Dla osób, które były w niego zaangażowane, sytuacja taka jest dodatkowo stresująca. Może powodować unikanie byłego partnera, pogorszenie atmosfery w zespole, utratę chęci do pracy, a także zaniedbywanie niektórych obowiązków (Szymańska, Wolski, 2012, akapit 13).

Ogólnie za Quinnem (1977 za: Powel, Foley, 1999) można wyróżnić trzy rodzaje reakcji przedsiębiorstwa w odpowiedzi na romans w pracy:

- nie podejmowanie żadnych działań (ignorowanie),
- podjęcie działań mających na celu ukaranie osób zaangażowanych w romans (np. udzielenie reprimendy, ostrzeżenie, wypowiedzenie umowy o pracę),
- podjęcie działań „pozytywnych”, których celem będzie eliminacja negatywnych skutków romansu w pracy (np. otwarta dyskusja, poradnictwo).

Jak się okazuje, najczęściej organizacje nie podejmują żadnych działań. Ignorują zjawisko romansów, mając nadzieję, iż problem sam się rozwiąże lub też obawiają się ryzyka związanego z podjęciem działań przeciw temu zjawisku (s. 297). Pojawia się jednak pytanie, czy przedsiębiorstwo może pozostawać bierne w sytuacji, gdy romans w pracy realnie wpływa (najczęściej w sposób pośredni) na jego wyniki ekonomiczne. Problem ten został zbadany, a wyniki zaprezentowane w dalszej części artykułu.

METODA

Celem badań było wskazanie wpływu romansów w pracy na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. W związku z tym sformułowano problem główny: jaki jest wpływ romansów na działalność przedsiębiorstwa? Zagłębiając się w tą problematykę wyprowadzono pytania szczegółowe:

- Ilu respondentów spotkało się ze zjawiskiem romansowania w miejscu pracy?
- Jak zachowywały się osoby, które wdały się w romans w miejscu pracy?
- Jakie czynniki najbardziej sprzyjają romansom w pracy?
- Jakie są skutki romansów w miejscu pracy?
- Jaki jest stosunek badanych do romansowania w miejscu pracy?
- Jakie narzędzia wykorzystują lub mogą wykorzystać przedsiębiorstwa celem ograniczenia ewentualnych negatywnych skutków romansów w pracy?

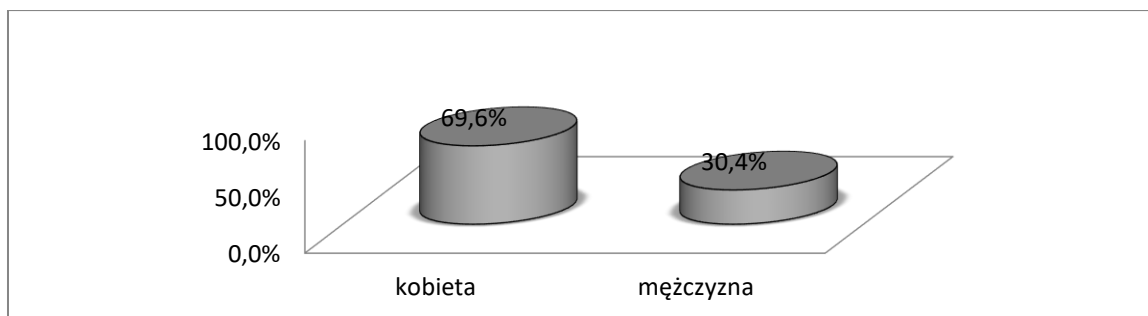
Jako hipotezę badawczą przyjęto, iż romanse mają negatywny wpływ na działalność firmy. Przynajmniej co czwarty respondent spotkał się z tym zjawiskiem. Romansom w miejscu pracy najbardziej sprzyjają różnego rodzaju imprezy integracyjne i wyjazdy służbowe. Osoby zaangażowane w romans na ogół nie afiszują się ze swoimi uczuciami. Skutki romansów są w większości przypadków negatywne. Powodują zmniejszenie wydajności pracowników zaangażowanych w romans oraz pogorszenie atmosfery w pracy w zespole. Przynajmniej co druga osoba akceptuje romans w pracy wśród swoich współpracowników. Przedsiębiorstwa raczej nie stosują żadnych narzędzi celem ograniczenia negatywnych skutków romansów w pracy.

Aby zweryfikować powyższą hipotezę, przeprowadzono badania z zastosowaniem metody ankietowej. Jako narzędzie badawcze wykorzystano kwestionariusz ankiety, składający się z 11 pytań (4 otwartych, 4 półotwartych i 3 zamkniętych), dotyczących zjawiska romansowania w miejscu pracy – jego częstotliwości, przebiegu i skutków dla przedsiębiorstwa. Dodatkowo zamieszczono pytania metryczkowe o płeć, wiek, liczbę pracowników w firmie respondentów, a także o zajmowane stanowisko w firmie przez respondentów.

Badania zostały przeprowadzone 15 i 16 listopada 2014 roku. Łącznie wzięło w nich udział 102 studentów studiów niestacjonarnych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie: 47 (46%) studentów II roku studiów niestacjonarnych uzupełniających magisterskich na kierunku Rachunkowość i Rewizja finansowa, 41 (40%) studentów I roku studiów

niestacjonarnych licencjackich na kierunku Ekonomia oraz 14 (14%) studentów II roku studiów niestacjonarnych uzupełniających magisterskich na kierunku Gospodarka i administracja publiczna. Poniżej przedstawiono ich charakterystykę ze względu na płeć, wiek, liczbę pracowników w firmie, w której pracują oraz zajmowane przez nich stanowisko.

Dane odnośnie płci respondentów zilustrowano na rysunku 1.

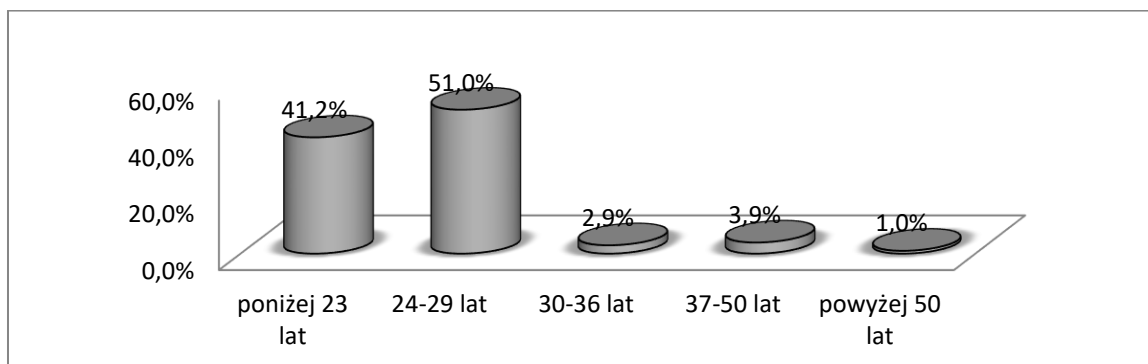


Rysunek 1. Płeć respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Większość badanych stanowiły kobiety – blisko 70%. Mężczyźni to 30,4% wszystkich respondentów. Wszelkie zebrane opinie będą zatem stanowić głównie kobiecy punkt widzenia odnośnie problematyki romansów w pracy.

Na wyniki badań wpływ mają również dane odnośnie wieku ankietowanych osób (rysunek 2).



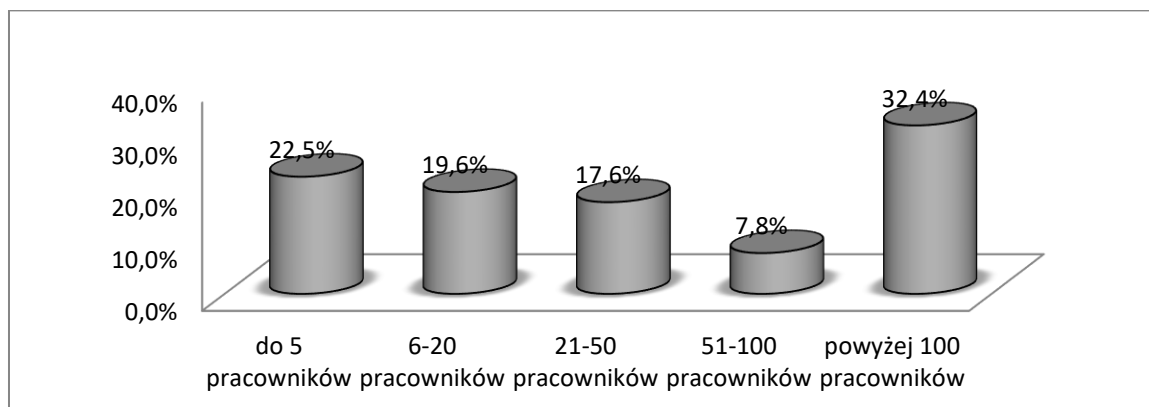
Rysunek 2. Wiek respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Jako, że osoby ankietowane to studenci, w większości są oni osobami młodymi – głównie w wieku 24-29 lat (51%) oraz w wieku poniżej 23 lat (41%). Osoby starsze, powyżej 30 roku życia, stanowiły niewielki odsetek (respondenci w wieku 30-36 lat – 3%, 37-50 lat –

4%, a osoby powyżej 50 lat – 1%). Można przyjąć tezę, iż im starsi są respondenci, tym większe jest prawdopodobieństwo ich styczności ze zjawiskiem romansowania w miejscu pracy. Z tego powodu dobór tak młodej grupy ankietowanych mógł budzić pewne obawy. Należy jednak podkreślić, że dobór próby był celowy – w badaniu wzięły udział tylko osoby, które są lub były aktywne zawodowo, a zatem na podstawie ich opinii z dużym prawdopodobieństwem można było określić częstotliwość występowania zjawiska romansowania w miejscu pracy i jego skutków na działalność przedsiębiorstwa.

Dodatkowo na określenie skali zjawiska romansowania w miejscu pracy ma wpływ także wielkość przedsiębiorstwa (rysunek 3). Można przyjąć, że im większe przedsiębiorstwo, tym też jest większe prawdopodobieństwa występowania romansów w pracy oraz tym wyższa jest też ich częstotliwość.



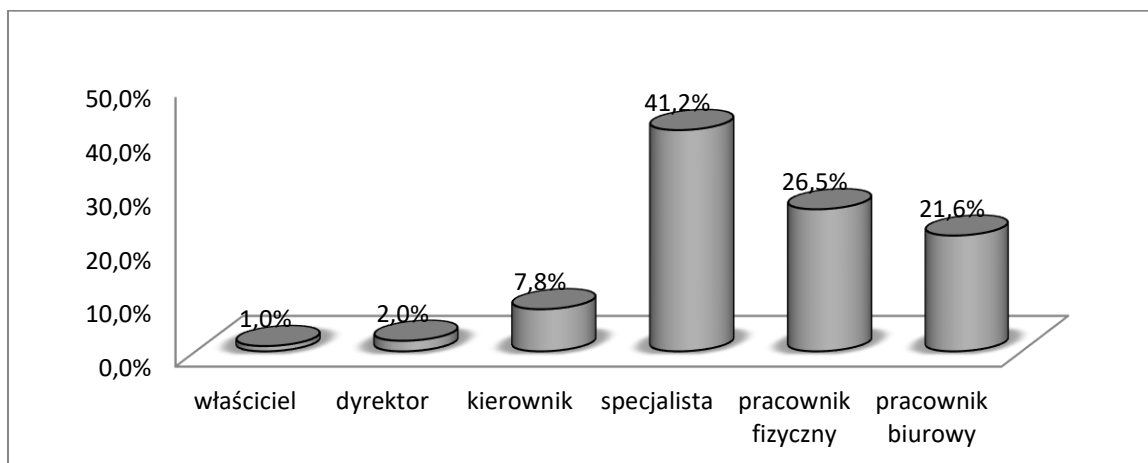
Rysunek 3. Liczba pracowników w firmie respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Co trzeci badany pracował lub pracuje w dużym przedsiębiorstwie, zatrudniającym powyżej 100 pracowników (32%), blisko co czwarty w małej firmie do 5 pracowników (23%), a blisko co piąty – w przedsiębiorstwie od 6 do 20 pracowników. Pozostali badani udzielili opinii dotyczących średnich firm, zatrudniających od 21 do 50 pracowników (18%) lub od 51 do 100 pracowników (8%). Taki przekrój respondentów z punktu widzenia liczby pracowników firmy, w której byli lub są zatrudnieni może być zadowalający i dać interesujące wyniki badań odnośnie skali zjawiska romansów w miejscu pracy.

Ważne są także dane na temat zajmowanego stanowiska w firmie przez respondentów (rysunek 4). Inny może być punkt widzenia pracodawcy lub przełożonego na zjawisko romansowania, a inny pracownika szeregowego. Ponadto znaczenie ma też to, czy respondenci są pracownikami fizycznymi, czy biurowymi lub specjalistami. Prawdopodobnie

pracownicy biurowi i specjaliści mogą mieć większą styczność z badanym zjawiskiem, aniżeli pracownicy fizyczni.



Rysunek 4. Zajmowane stanowisko w firmie przez respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

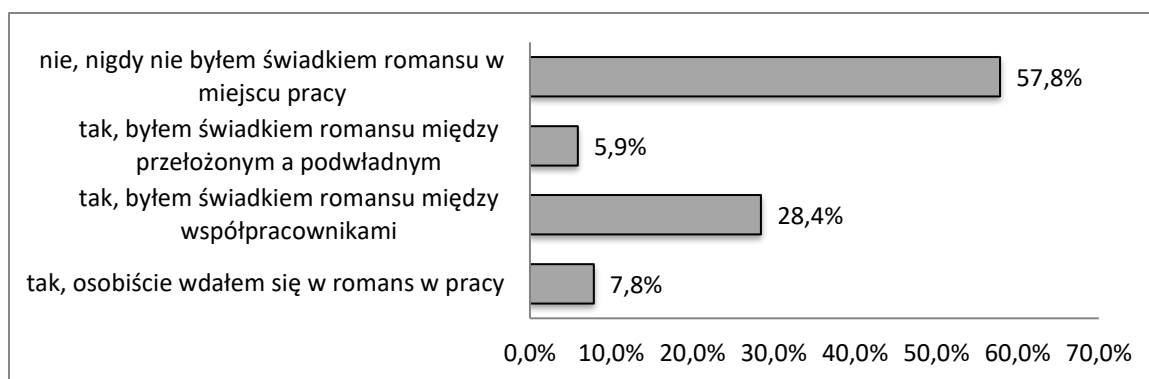
Ponad 40% respondentów stanowili specjaliści, co czwarty badany to pracownik fizyczny (27%), a co piąty to pracownik biurowy (22%). Pozostali ankietowani to osoby należące do kadry zarządzającej (ok. 10%): kierownicy (8%), dyrektorzy (2%) oraz właściciele (1%). Przedstawione opinie ankietowanych odnośnie zjawiska romansów w miejscu pracy reprezentują w zdecydowanej większości stanowisko osób będących spoza kadry zarządzającej.

Respondenci stanowią zatem grupę, składającą się w większości z młodych kobiet przed 30 rokiem życia, które były lub są zatrudnione głównie w średnich lub dużych przedsiębiorstwach. Dzięki ich opiniom wysoce prawdopodobne jest zrealizowanie celu badań i zweryfikowanie przyjętej hipotezy.

WYNIKI

Występowanie zjawiska romansów w miejscu pracy

Respondentom zadano pytanie, czy spotkali się w swojej pracy ze zjawiskiem romansowania w miejscu pracy. Ich opinie zilustrowano na rysunku 5.

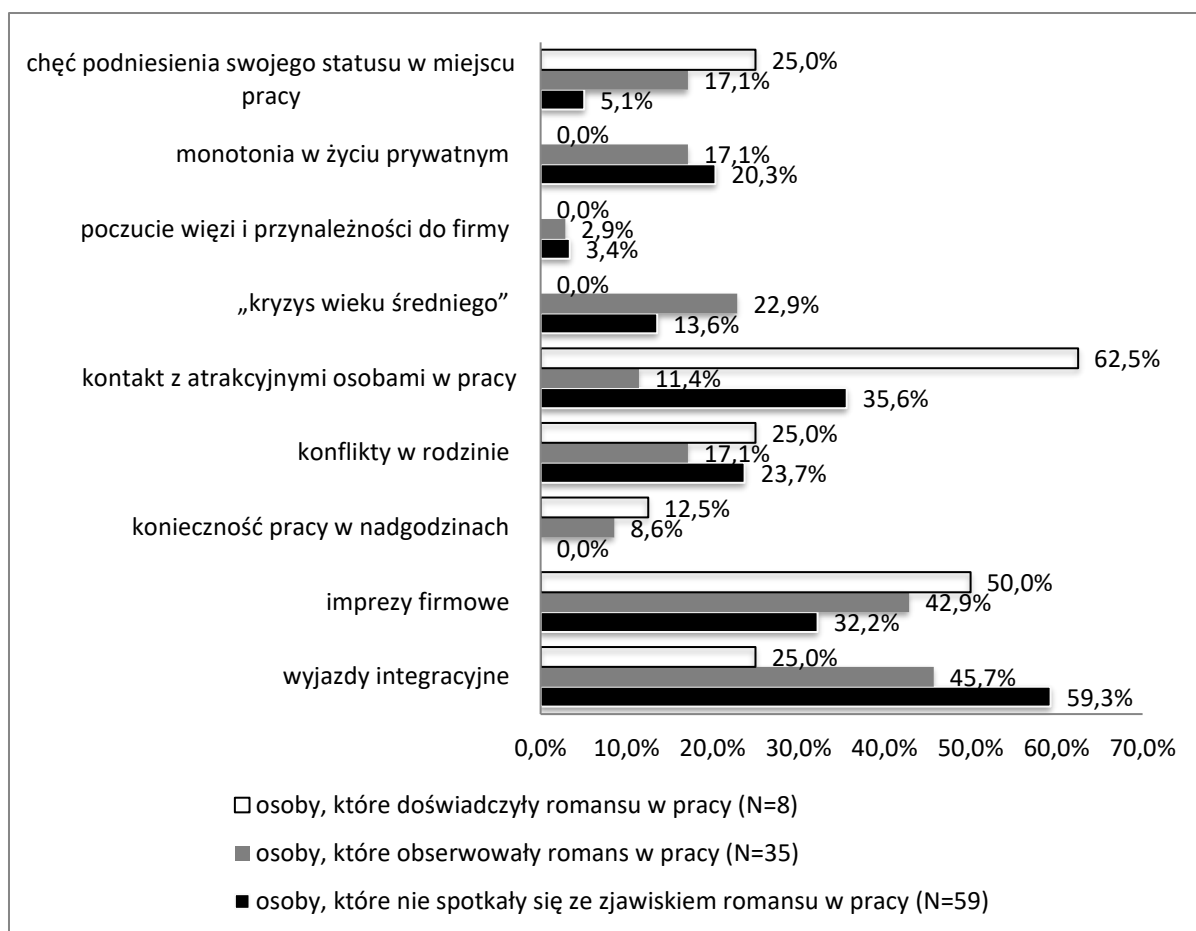


Rysunek 5. Styczność ze zjawiskiem romansowania w miejscu pracy respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Ponad połowa ankietowanych nigdy nie była świadkiem romansu w miejscu pracy (58%). Jednak aż 28% badanych przyznało, że mieli styczność z tym zjawiskiem między współpracownikami, a 6% - między przełożonym a podwładnym. Co więcej, 8% respondentów stwierdziło, iż osobiście wdało się w romans w pracy. Na podstawie tych wyników badań można wysunąć wniosek, iż skala badanego zjawiska jest bardzo duża. Co trzecia osoba aktywna zawodowo była jego świadkiem, a co dziesiąta przyznaje, iż sama w nim uczestniczyła.

Romansom może sprzyjać wiele czynników. Różne zdanie na ten temat mogą mieć osoby, które doświadczyły romansu w pracy, inne – osoby, które obserwowały romans w pracy, a jeszcze inne osoby, które nie spotkały się ze zjawiskiem romansu w pracy (rysunek 6).



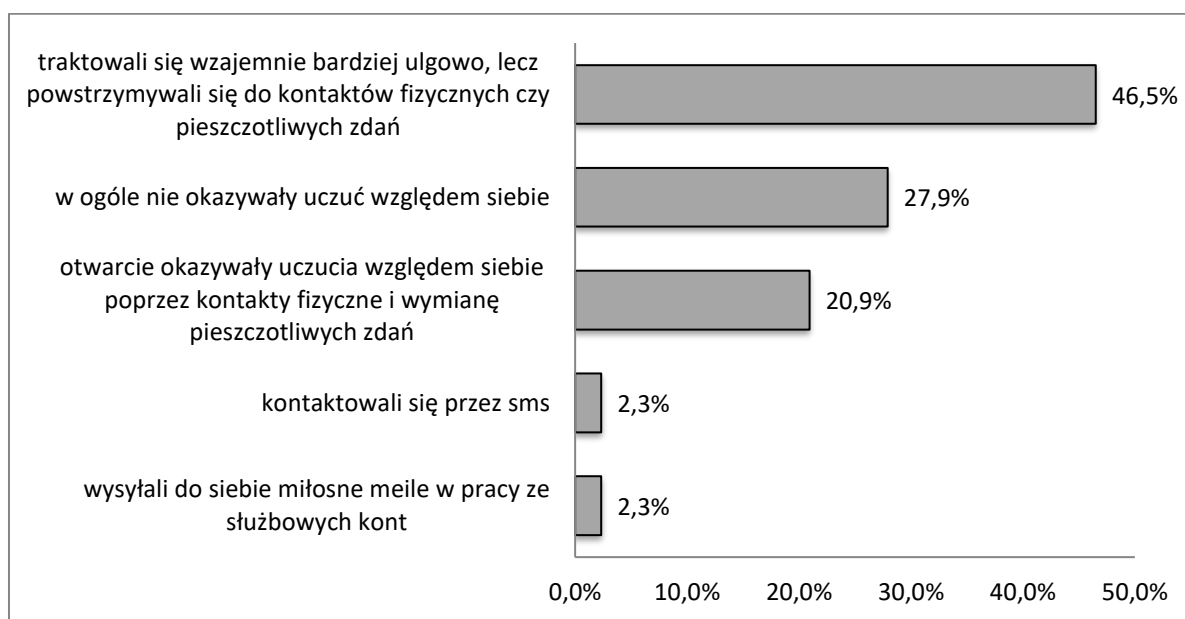
Rysunek 6. Czynniki najbardziej sprzyjające romansom w pracy zdaniem respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Za najcenniejsze w tym względzie można uznać opinie osób, które osobiście wdały się w romans w miejscu w pracy. Ich zdaniem najbardziej temu zjawisku sprzyjają: kontakt z atrakcyjnymi osobami w pracy (63%) oraz imprezy firmowe (50%). Innymi ważnymi czynnikami według tych osób są: chęć podniesienia swojego statusu w miejscu pracy (25%), konflikty w rodzinie (25%) oraz wyjazdy integracyjne (25%). Bardzo ważne są też opinie osób, które były świadkami romansu w miejscu pracy. Ich zdaniem najbardziej sprzyjające są do tego: wyjazdy integracyjne (46%) oraz imprezy firmowe (43%). Często przyczyną romansów jest też „kryzys wieku średniego” (23%), chęć podniesienia swojego statusu w miejscu pracy (17%), monotonia w życiu prywatnym (17%) oraz konflikty w rodzinie (17%). Warto także przytoczyć opinie osób, które nie spotkały się ze zjawiskiem romansów w miejscu pracy. Według nich najbardziej sprzyjające są wyjazdy integracyjne (59%), kontakt z atrakcyjnymi osobami w pracy (36%), imprezy firmowe (32%) oraz konflikty w rodzinie (24%). Wydaje się zatem, że do najważniejszych czynników sprzyjających romansom w

pracy należy zaliczyć kontakt z atrakcyjnymi osobami, czy organizowanie różnego rodzaju imprez firmowych. Zdarza się też, iż poprzez romansowanie ze swoim przełożonym pracownicy chcą podnieść swój status zawodowy.

Osoby, które wdały się w romans w miejscu pracy, mogą się różnie zachowywać. Przykładowo mogą obnosić się ze swoimi uczuciami lub je ukrywać, albo traktować się bardziej lub mniej ulgowo. Na rysunku 7 przedstawiono odpowiedzi respondentów z tego zakresu.



Odpowiedzi udzieliło 42,1% respondentów, tj. osoby, które były świadkami romansu w miejscu pracy lub same wdały się w romans w miejscu pracy (N=43)

Rysunek 7. Zachowanie osób wdających się w romans w miejscu pracy zdaniem respondentów.

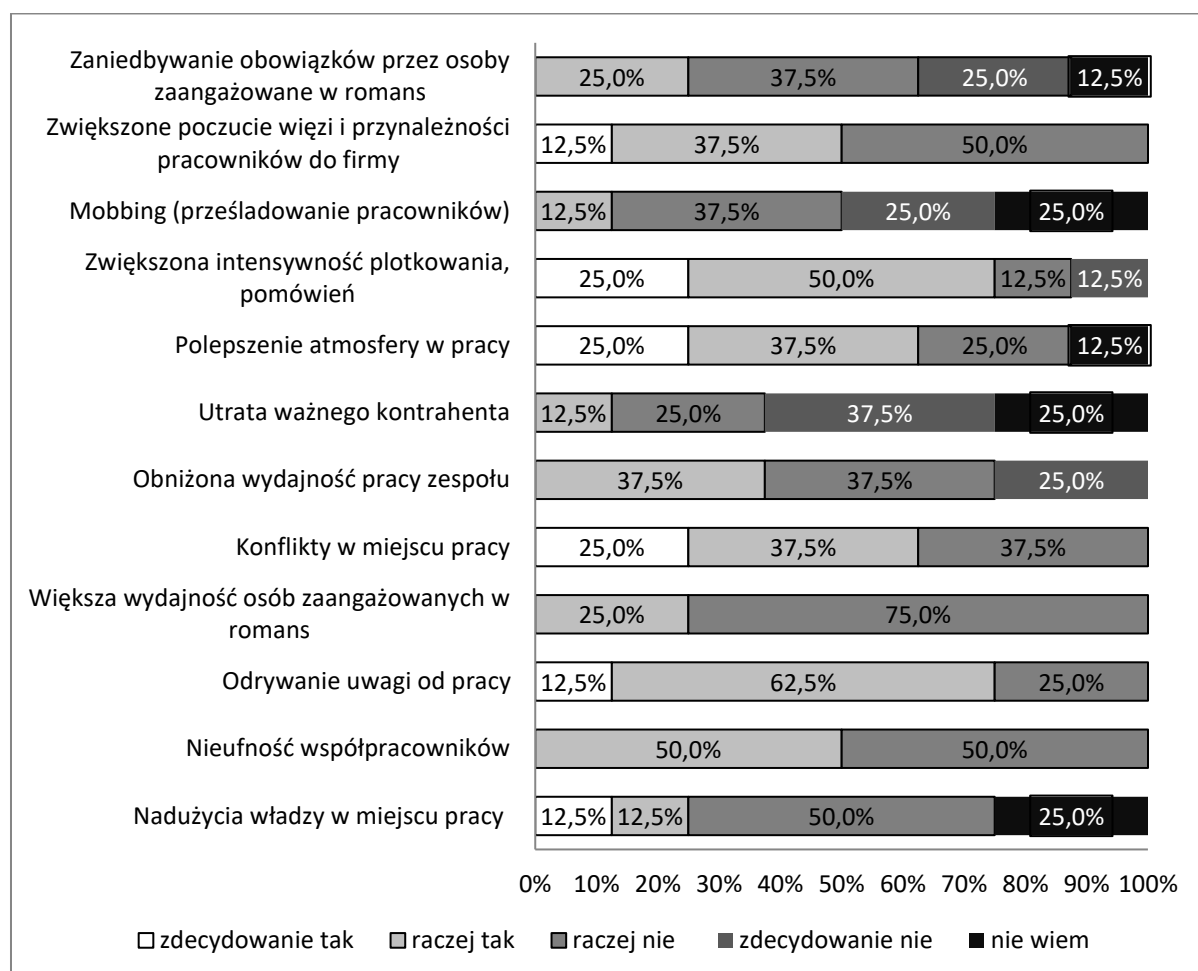
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Blisko połowa badanych stwierdziła, iż osoby, które wdały się w romans w miejscu pracy traktowały się wzajemnie bardziej ulgowo, lecz powstrzymywali się od kontaktów fizycznych lub wymiany pieszczotliwych zdań między sobą (47%). Co czwarty ankietowany odpowiedział, że osoby te nie okazywały uczuć względem siebie (28%), a co piąty wręcz przeciwnie – stwierdził, że osoby te afiszowały się ze swoimi uczuciami np. poprzez kontakty fizyczne lub wymianę pieszczotliwych zdań (21%). Zdarzały się również odpowiedzi, iż osoby, które wdały się w romans w pracy, kontaktowały się przez sms (2%) lub wysyłały do siebie miłosne meile w pracy ze służbowych kont (2%).

Jak można zauważyć, w większości przypadków romanse w pracy łatwo jest zidentyfikować, gdyż osoby bezpośrednio zaangażowane często afiszują się ze swoimi uczuciami. Z pewnością nie pozostaje to obojętne innym pracownikom, szczególnie jeśli wziąć pod uwagę fakt, iż mają wobec siebie specjalne względy. W przypadku romansu między przełożonym a podwładnym, pozostali pracownicy mogą mieć poczucie niesprawiedliwości i braku poszanowania równości wszystkich pracowników.

Skutki romansów w miejscu pracy

Romanse w miejscu pracy są zjawiskiem niepozostającym obojętnym dla otoczenia, w którym zachodzi. Rodzą one określone skutki, które różnie mogą być postrzegane przez osoby zaangażowane w romans, osoby obserwujące to zjawisko oraz osoby, które nie miały z nim styczności. Na rysunku 8 zaprezentowano opinie tej pierwszej grupy osób odnośnie omawianego problemu.

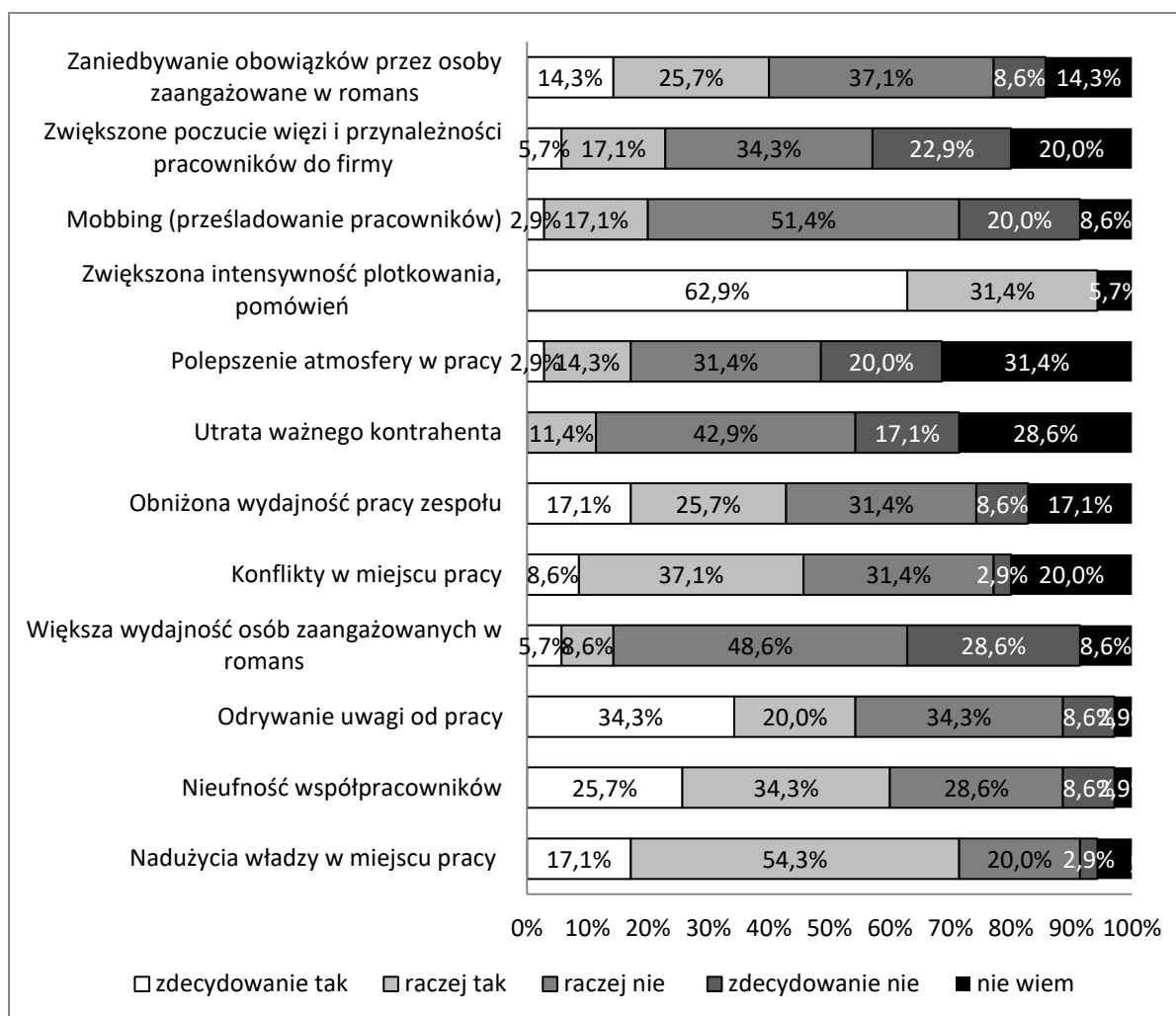


Rysunek 8. Skutki romansów w pracy według opinii respondentów doświadczonych zjawiskiem romansu w pracy (N=8).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Zdaniem osób, które doświadczyły romansów w miejscu pracy, zjawisko to raczej przyczynia się do dekoncentracji w pracy (63%), prowadzi do zwiększonej intensywności plotkowania czy pomówień (50%), a ponadto może powodować nieufność współpracowników (50% - raczej tak, 50% - raczej nie). Jednocześnie w opinii tych osób romanse raczej nie zwiększają wydajności osób w nie zaangażowanych (75%), raczej też nie powodują nadużyć władzy w miejscu pracy (50%), czy zwiększonego poczucia więzi i przynależności pracowników do firmy (50%). Co istotne, według nich romanse raczej nie powodują zaniedbywania obowiązków przez osoby zaangażowane w romans (38%).

Dla porównania opinii na rysunku 9 zestawiono odpowiedzi respondentów reprezentujących osoby, które były świadkami romansów w miejscu pracy.



Rysunek 9. Skutki romansów w pracy według opinii respondentów obserwujących zjawisko romansu w pracy (N=35).

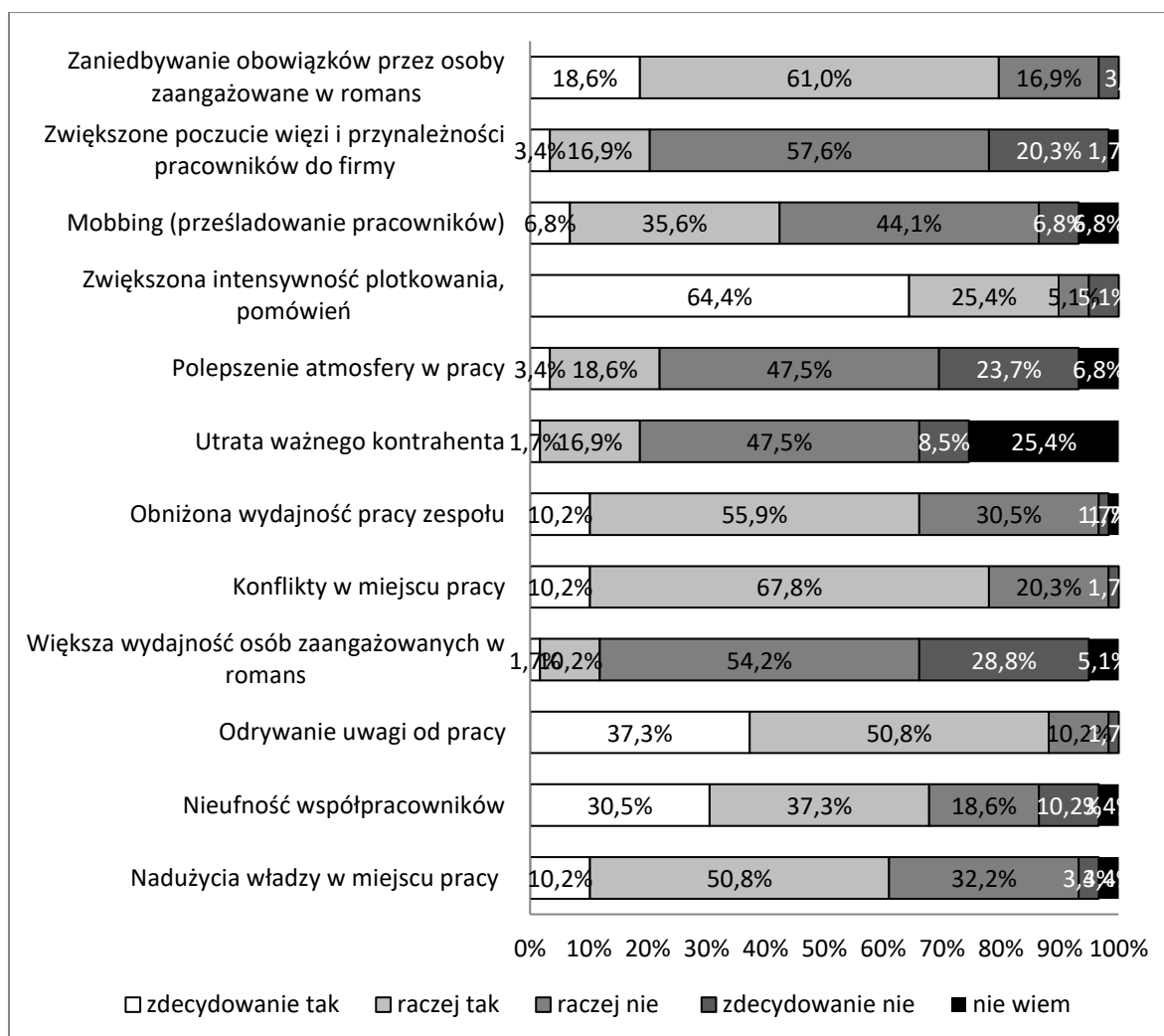
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Zdaniem większości osób z tej grupy badanych romanse w pracy zdecydowanie przyczyniają się do zwiększonej intensywności plotkowania czy pomówień (63%). Raczej powodują nadużycia władzy w miejscu pracy (54%), a także nieufność współpracowników (34%). Romansowanie może skutkować także odrywaniem uwagi od pracy osób, które są zaangażowane w romans (34% - zdecydowanie tak, 20% - raczej tak). Jednocześnie według badanej grupy osób romanse raczej nie przyczynia się do mobbingu (51%), raczej nie zwiększa wydajności pracy (49%), ani też nie powoduje utraty ważnego kontrahenta (43%).

Jak się wydaje, osoby, które zaangażowały się w romans w pracy, często nie dostrzegają pewnych negatywnych skutków tego zjawiska, tak jak osoby, które je obserwują. Przede wszystkim nie zauważają, iż romanse mogą przyczyniać się do nadużyć w miejscu

pracy, co bardzo negatywnie jest postrzegane przez otoczenie. Jednocześnie są świadomi, iż współpracownicy traktują ich z nieufnością i że są oni tematem plotek lub pomówień.

Na rysunku 10 zestawiono także odpowiedzi ankietowanych osób w tym temacie, które nie miały styczności z romansem w miejscu pracy.



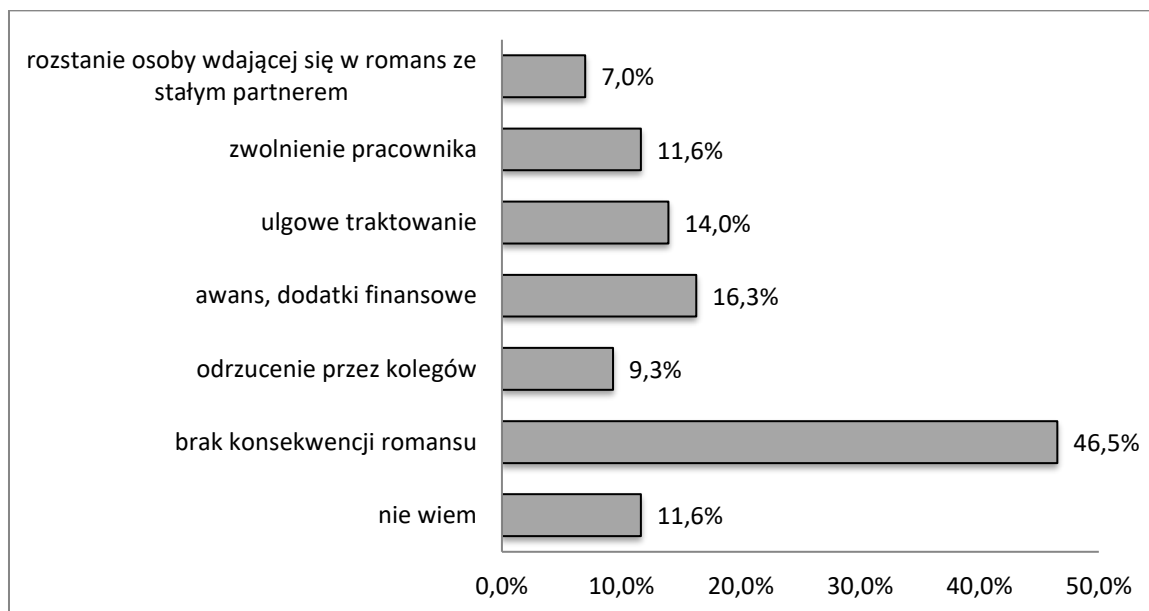
Rysunek 10. Skutki romansów w pracy według opinii osób nie mających styczności ze zjawiskiem romansu w pracy (N=59).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Wskazane osoby są zdania, iż romanse w pracy zdecydowanie powodują zwiększoną intensywność plotkowania i pomówień. Raczej przyczyniają się też do konfliktów w miejscu pracy (68%), zaniedbywania obowiązków przez osoby zaangażowane w romans (61%), obniżonej wydajności pracy zespołu (56%), odrywania uwagi od pracy (51%), czy też

nadużyć władzy w miejscu pracy (51%). Te opinie mają jednak mniejszą wagę, aniżeli przytoczone wcześniej, gdyż wynikają z przypuszczeń, a nie z doświadczenia, czy obserwacji. Wydaje się, że romanse w miejscu pracy mają zawsze negatywne skutki. Powodują nieufność po stronie współpracowników, liczne plotki i pomówienia. Co istotne, obniżają wydajność pracy, gdyż osoby zaangażowane w romans łatwiej się dekoncentrują. W przypadku pracy zespołowej, spada efektywność całego zespołu. Ma to zatem bezpośrednie przełożenie na skuteczność pracy w przedsiębiorstwie i na jego funkcjonowanie.

Należy pamiętać, iż romanse w pracy rodzą także różne inne konsekwencje. Mogą przyczynić się do awansu, ulgowego traktowania, a czasem nawet do zwolnienia pracownika (rysunek 11).



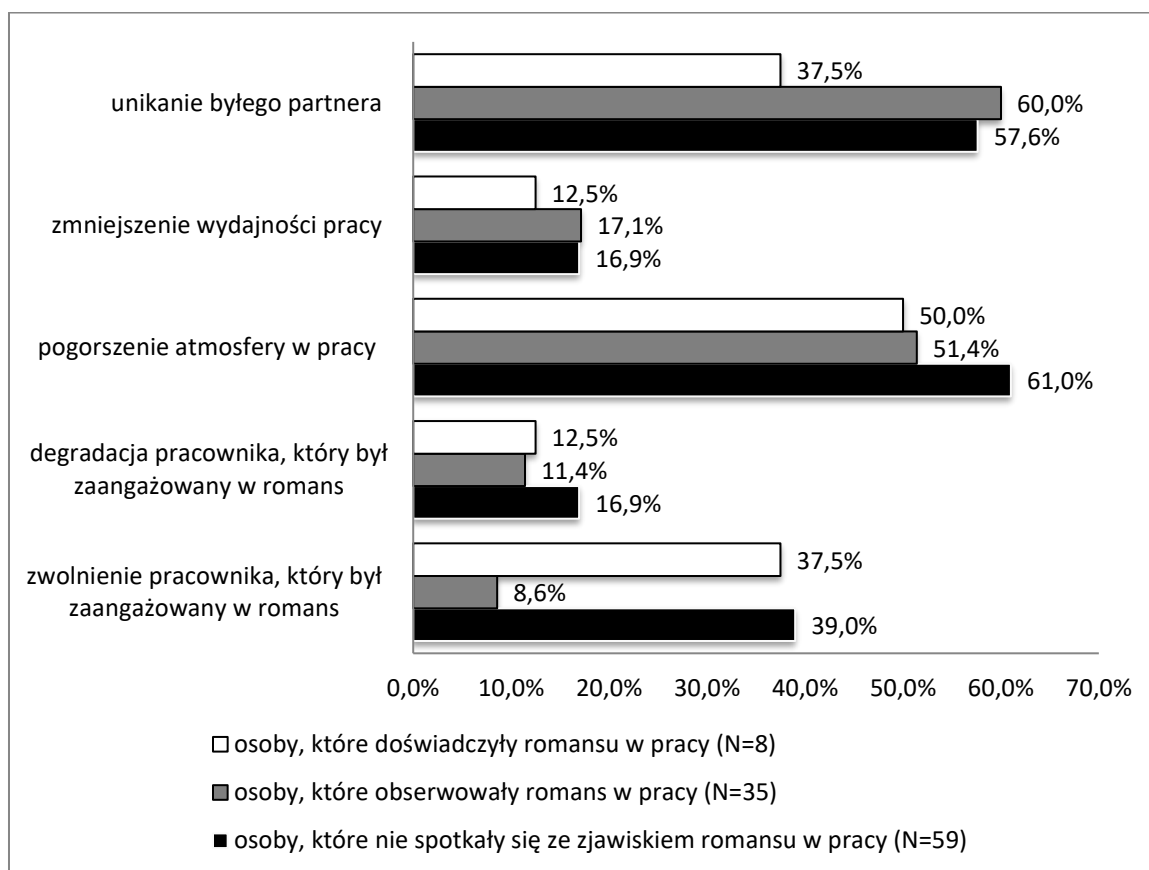
Rysunek 11. Pozostałe konsekwencje romansów w pracy według osób obserwujących i doświadczonych romanssem w pracy (N=43).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Co drugi romans nie kończy się żadnymi konsekwencjami, poza wcześniej wskazanymi (47%). W pozostałych przypadkach dochodzi do: awansu lub dodatków finansowych (16%), ulgowego traktowania osoby zaangażowanej w romans (14%), zwolnienia pracownika (12%), odrzucenia przez kolegów (9%) lub też do rozstania osoby wdającej się w romans ze swoim stałym partnerem (7%). Bardzo często zatem romans rodzi określone konsekwencje, prowadząc do pewnej zmiany: czy to do uprzywilejowania osoby,

która wdała się w romans z przełożonym, czy też wręcz przeciwnie – do zwolnienia pracownika (np. osoba, która wdała się w romans w pracy zdecydowała się odejść z niej, by uniknąć plotkowania czy pomówień). Zawsze jednak ma to negatywne skutki dla bezpośredniego otoczenia osób, które wdały się w romans w pracy.

O zagrożeniach dla firmy wiążących się z zakończeniem romansu w pracy więcej mówią także opinie zestawione na rysunku 12.



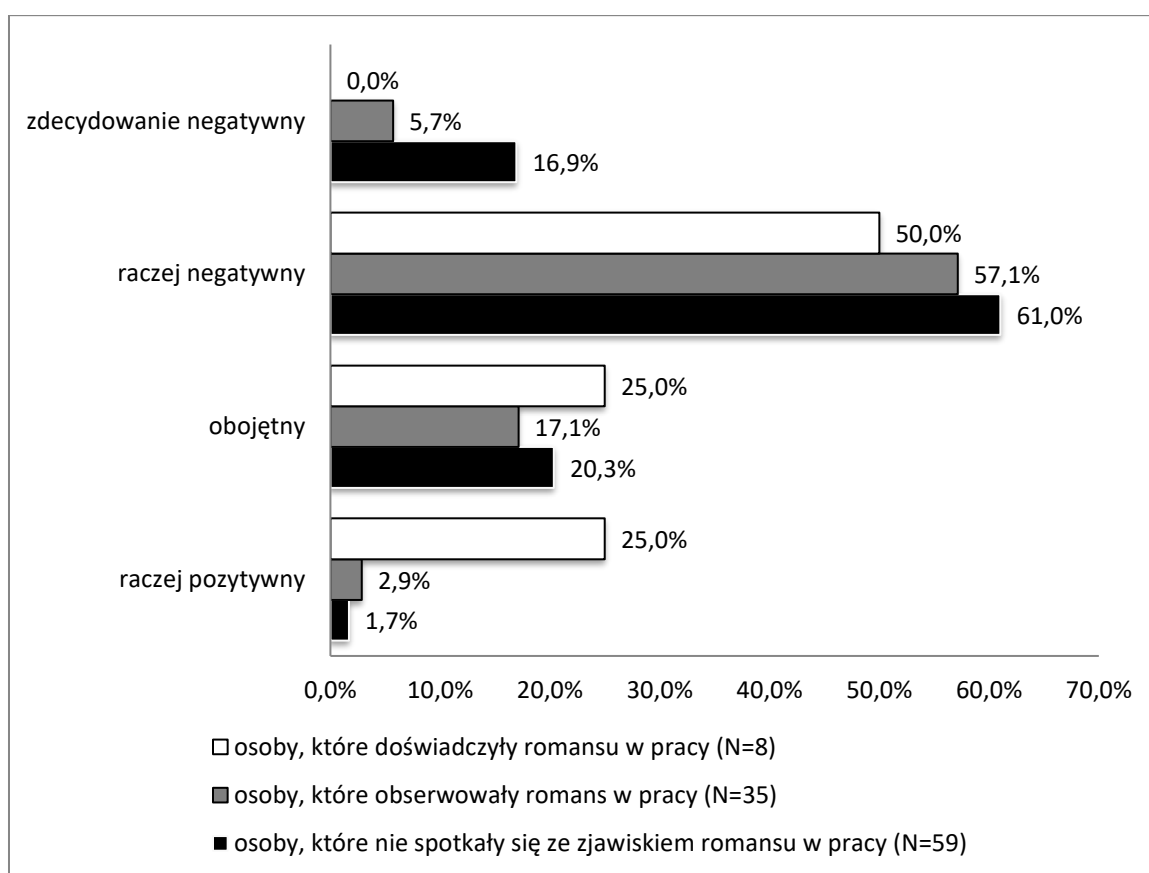
Rysunek 12. Zagrożenia dla firmy wiążące się z zakończeniem romansu w pracy według respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

W opinii osób, które doświadczyły romansu w pracy, największym zagrożeniem dla firmy, związanym z badanym zjawiskiem, jest: pogorszenie atmosfery w pracy (50%), zwolnienie pracownika, który był zaangażowany w romans (38%) oraz unikanie byłego partnera (38%). Osoby, które obserwowały romans w pracy do największych zagrożeń zaliczają: unikanie byłego partnera (60%) oraz pogorszenie atmosfery w pracy (51%). Zauważają także, że romans prowadzi do zmniejszenia wydajności pracy (17%), a czasem

także do degradacji pracownika, który był zaangażowany w romans. Osoby, które nie spotkały się ze zjawiskiem romansu w pracy uważają z kolei, iż główne zagrożenia z tym związane to: pogorszenie atmosfery w pracy (61%), unikanie byłego partnera (58%) oraz zwolnienie pracownika, który był zaangażowany w romans (39%). Zjawisko romansów w pracy ma zatem przede wszystkim wpływ na pogorszenie relacji między współpracownikami, czy to w postaci gorszej atmosfery, czy też np. unikania byłego partnera, co może rodzić różne niekomfortowe sytuacje podczas pracy.

Na rysunku 13 przedstawiono ocenę respondentów odnośnie ogólnego wpływu romansów w pracy na działalność przedsiębiorstwa.



Rysunek 13. Ogólny wpływ romansów w pracy na działalność firmy w opinii respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

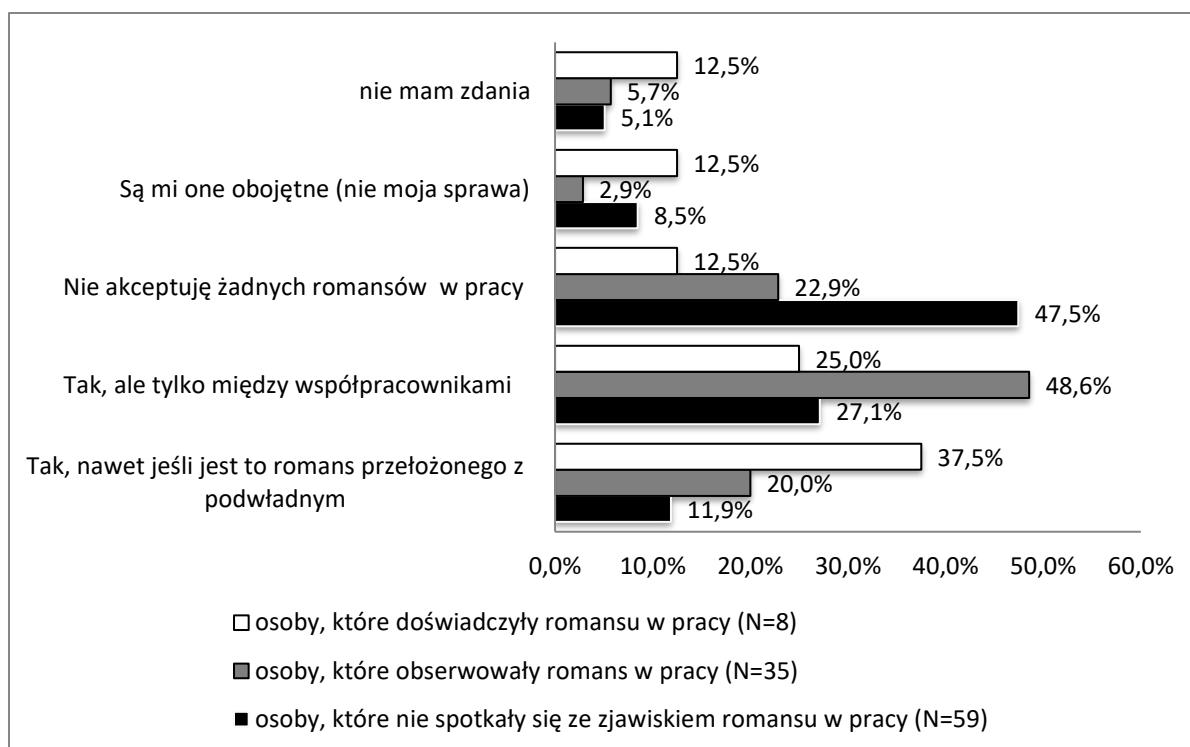
Można zaobserwować, że odnośnie ogólnego wpływu romansów w pracy na działalność firmy opinie osób, które doświadczyły tego zjawiska, odbiegają nieco od opinii pozostałych respondentów. Co prawda połowa ankietowanych spośród tej grupy uznała, że wpływ ten jest raczej negatywny (50%), podobnie jak większość pozostałych respondentów

(57% osób, które obserwowały romans w pracy i 61% osób, które nie spotkały się z tym zjawiskiem), ale aż 25% respondentów z tej grupy stwierdziło, że jest on raczej pozytywny, a pozostałe 25% - że obojętny. Tymczasem o jakimkolwiek pozytywnym wpływie wspomina zaledwie 3% osób, które były świadkiem romansu w pracy i 2% osób, które nie spotkały się z tym zjawiskiem. Około 20% osób należących do tej ostatniej grupy uznało, że wpływ ten jest obojętny, a 17% stwierdziło, że jest zdecydowanie negatywny. Z kolei spośród osób, które obserwowały romans w pracy 17% uznało, że wpływ jest obojętny, a 6% - że zdecydowanie negatywny. Można wysunąć wniosek, że romanse mają negatywny wpływ na działalność przedsiębiorstwa. Jednocześnie co druga osoba, która wdaje się w romans w miejscu pracy, często nie jest świadoma tego wpływu.

Stosunek respondentów do romansów w pracy i możliwości redukcji negatywnego wpływu tego zjawiska na działalność przedsiębiorstwa

Romanse w miejscu pracy mają szanse rozwoju nie tylko dzięki okolicznościom im sprzyjającym (np. imprezom firmowym), ale też dzięki akceptacji ich przez osoby z otoczenia. W ankiecie poproszono zatem o zaprezentowanie przez respondentów swojego stosunku do zjawiska romansowania w miejscu pracy.

O poziomie akceptacji romansów w miejscu pracy przez badanych mówią dane zilustrowane na rysunku 14.



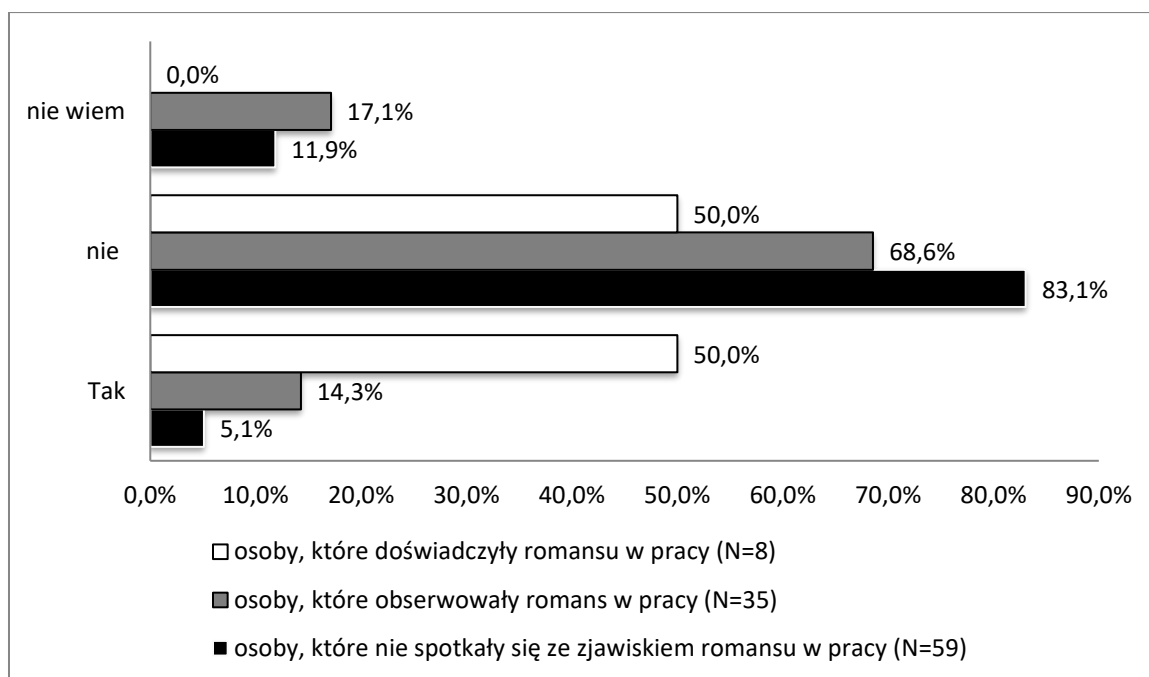
Rysunek 14. Poziom akceptacji zjawiska romansu w pracy wśród respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Romans przełożonego z podwładnym akceptuje: 38% osób, które doświadczyły romansu w pracy, 20% osób, które obserwowały to zjawisko oraz 12% osób, które nie miały z nim styczności. Tego rodzaju romans ma zatem wyższy poziom akceptacji wśród osób doświadczonych badanym zjawiskiem. Co ciekawe, w przypadku romansu między współpracownikami, wyższy poziom akceptacji można zaobserwować wśród osób, które były świadkami omawianego zjawiska (49%), a niższy wśród osób, które nie spotkały się z romansowaniem w pracy (27%) i wśród respondentów, którzy go doświadczyły (25%). Żadnych romansów w pracy nie akceptuje 48% badanych, którzy nie spotkali się z tym zjawiskiem, 23% osób, które je obserwowało i 13% osób, które go doświadczyło. Obojętne są natomiast dla: 13% ankietowanych, którzy byli zaangażowani w romans w pracy, 9% tych, którzy się nie spotkali nigdy z tym zjawiskiem i tylko dla 3% osób, które go obserwowały w praktyce. Z tych danych wynika, że poziom akceptacji romansów w pracy jest najniższy wśród osób, które nigdy nie miały styczności z tym zjawiskiem. Ponadto co druga osoba, która obserwowała to zjawisko w praktyce, akceptuje je pod warunkiem, iż dotyczy ono tylko współpracowników. Zaledwie co piąta osoba z tej grupy akceptuje omawiane zjawisko, jeśli

jest to romans przełożonego z podwładnym. Ten rodzaj romansu ma najwyższą akceptację w przypadku osób, które doświadczyły go w praktyce.

Respondenci zostali zapytani także o ich skłonność osobistą do romansowania w miejscu pracy (rysunek 15).



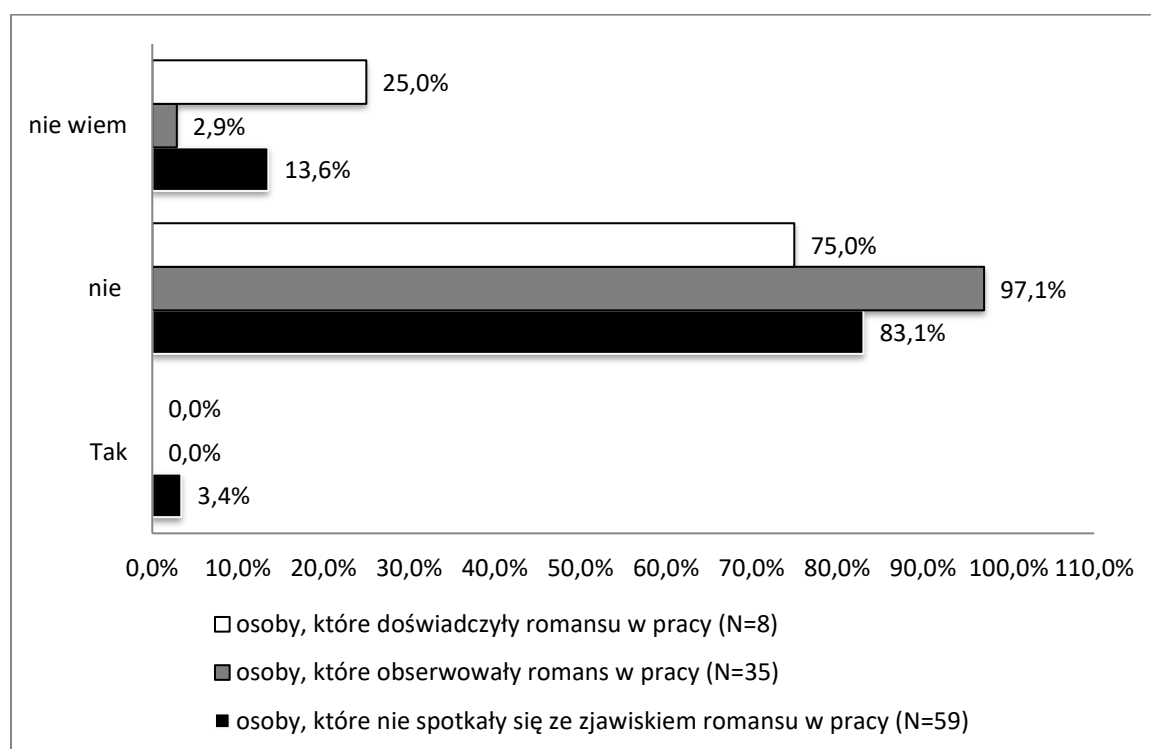
Rysunek 15. Skłonność respondentów do romansowania w miejscu pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Najniższą skłonność do romansowania w miejscu pracy mają ponownie osoby, które nigdy nie miały styczności z tym zjawiskiem (83%). Ponadto 69% respondentów reprezentujących osoby, które były świadkiem romansu w pracy i 50% ankietowanych, którzy mają już takie doświadczenie za sobą, stwierdziło, iż nie byłoby skłonni zaangażować się w romans w miejscu pracy. Wśród argumentów przeciw omawianemu zjawisku respondenci podawali, iż romans mógłby zaszkodzić ich karierze, opinii oraz relacjom ze współpracownikami. Ważnym powodem były także względy etyczne oraz przekonanie, iż nie łączy się życia prywatnego z zawodowym. Osoby, które już doświadczyły tego zjawiska i nie są skłonne tego powtórzyć twierdzą, iż romans może być pozytywny tylko dopóki trwa, a jego zakończenie ma zawsze negatywne skutki. Ponadto ich zdaniem negatywnie wpływa on na wydajność w pracy i komplikuje zarówno życie prywatne, jak i zawodowe.

Jednocześnie co druga osoba, która ma za sobą doświadczenie w romansie w pracy, mogłaby się w niego zaangażować ponownie (50%). Do swojej skłonności do romansu w pracy przyznało się także 14% osób, które były już świadkiem tego zjawiska i 5% respondentów, którzy nigdy się z nim nie spotkali. Jako argumenty za romansowaniem w miejscu pracy podawano, iż jest ono jedną z możliwości awansu, a ponadto może być też ciekawą przygodą.

Jako, że romanse w pracy, szczególnie te między przełożonymi a podwładnymi, mają szkodliwy wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, uzasadnione może być wprowadzenie określonych regulacji, których celem byłoby ograniczenie tego zjawiska. Na rysunku 16 zilustrowano odpowiedzi badanych odnośnie tego, czy w przedsiębiorstwie, w którym pracują, wdrożono tego typu rozwiązania.



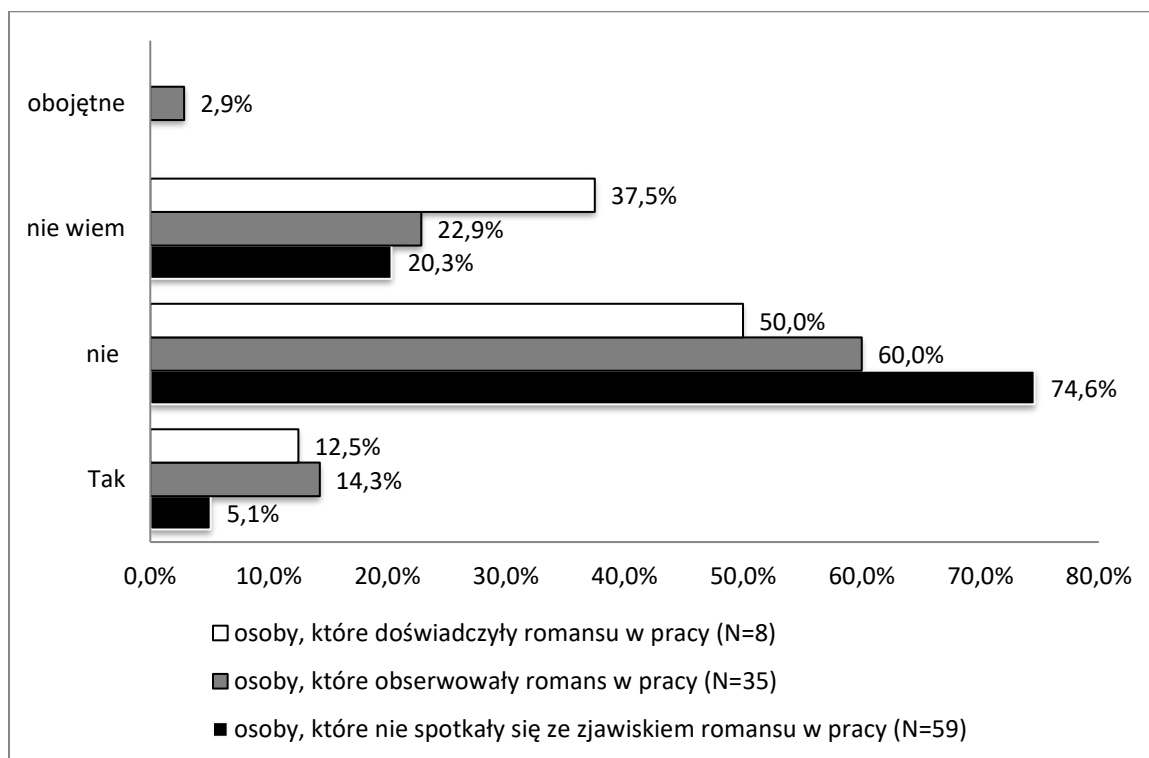
Rysunek 16. Funkcjonowanie w przedsiębiorstwach respondentów regulacji dotyczących romansowania w miejscu pracy w opinii badanych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Zdecydowana większość badanych stwierdziła, iż w ich przedsiębiorstwie nie funkcjonują żadne regulacje dotyczące romansowania w miejscu pracy (tak odpowiedziało 97% osób, które obserwowały romans w pracy, 83% osób, które nie spotkały się z tym

zjawiskiem i 75% osób, które go doświadczyły). Tylko 3% respondentów reprezentujących grupę osób, które nie spotkały się nigdy z tym zjawiskiem, odpowiedziało, iż w ich firmie obowiązują tego typu rozwiązania. Pozostałe osoby nie mają wiedzy na ten temat.

Respondenci zostali także poproszeni o opinię, czy ich zdaniem tego rodzaju regulacje powinny zostać przeprowadzone w przedsiębiorstwie (rysunek 17).



Rysunek 17. Konieczność wprowadzenia regulacji dotyczących romansowania w miejscu pracy w przedsiębiorstwach według respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego artykułu.

Większość badanych stwierdziła, iż w przedsiębiorstwach nie powinno być żadnych regulacji dotyczących romansowania w miejscu pracy. Tego zdania jest 75% osób, które nie spotkały się z tym zjawiskiem, 60%, które obserwowały romans w pracy i 50% osób, które go doświadczyły. Jako argumenty przeciw takim ograniczeniom podawano najczęściej, iż jest to osobista sprawa pracowników i pracodawca nie może ingerować w ich prywatne życie. Dodatkowo stwierdzono, iż nawet jeśli wprowadzi się przepisy dotyczące romansów, nikt nie będzie ich przestrzegał w praktyce, gdyż sfery uczuć nie da się kontrolować. Były także opinie pośrednie, zgodnie z którymi nie powinno się wprowadzać takich przepisów, lecz osoby romansujące powinny umieć się odpowiednio zachować, stosownie do miejsca.

Za wprowadzeniem regulacji dotyczących romansowania jest 14% ankietowanych, którzy byli świadkami badanego zjawiska, 13% osób, które go doświadczyły i 5% osób, które nie miały z nim styczności. W opinii tych osób, jeśli romans wpływa na wyniki w pracy, wówczas pracodawca ma prawo ingerować w tego typu zachowania pracowników. Ponadto stwierdzono, iż regulacje powinny być, lecz w przypadku różnych szczebli w strukturze organizacyjnej (w relacji przełożony - podwładny). Niektórzy zwolennicy regulacji uważają, że osoby romansujące nie powinny pracować przy jednym projekcie, a romans powinien być zgłoszony przełożonym.

Ponadto warto dodać, że dla 3% badanych, którzy go obserwowali obojętne jest, czy takie regulacje zostaną wprowadzone. Pozostałe osoby nie mają zdania na ten temat.

Jak zatem można zauważyć, istnieje wiele argumentów natury etycznej, które przemawiają przeciw regulacjom ograniczającym romansowanie w miejscu pracy. Jeśli jednak wykazano, iż romanse mają negatywny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, wydaje się, że pracodawcy nie mogą tego bagatelizować.

DYSKUSJA

Przeprowadzone badania wykazały, iż skala badanego zjawiska jest bardzo duża. Aż co trzecia osoba aktywna zawodowo była świadkiem romansu w pracy, a co dziesiąta przyznaje, iż sama była w niego bezpośrednio zaangażowana. Potwierdza to przyjęte wcześniej założenia. Również hipoteza odnośnie czynników najbardziej sprzyjających romansom została potwierdzona, gdyż z badań wynika, że zalicza się do nich organizowanie różnego rodzaju imprez firmowych, a ponadto także kontakt z atrakcyjnymi osobami. Osoby, które wdały się w romans w miejscu pracy zachowują się różnie. Często jednak afiszują się ze swoimi uczuciami, co oznacza, iż hipoteza dotycząca tego obszaru została zweryfikowana negatywnie. Romanse w miejscu pracy nie pozostają obojętne dla otoczenia. Osoby, które zaangażowały się w romans w pracy, często nie dostrzegają negatywnych skutków tego zjawiska, jak np. nadużycia w miejscu pracy, wynikające przykładowo z faworyzowania partnera przez przełożonego. Takie zachowanie bardzo negatywnie postrzegane jest przez otoczenie i często staje się tematem plotek lub pomówień. Badania potwierdziły także, iż romanse w miejscu pracy mają w większości przypadków negatywne skutki. Obniżają wydajność pracy, gdyż osoby zaangażowane w romans łatwiej się dekoncentrują. W

przypadku pracy zespołowej, spada efektywność całego zespołu, co ma przełożenie na funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa. Co więcej, romanse w pracy mogą przyczynić się do awansu, ulgowego traktowania, a czasem nawet do zwolnienia pracownika. Powodują pogorszenie relacji między współpracownikami, czy to w postaci gorszej atmosfery, czy też np. unikania byłego partnera. Może to rodzić różne niekomfortowe sytuacje podczas pracy.

Romanse w pracy mają dobre warunki rozwoju także dzięki stosunkowo dużej ich akceptacji przez otoczenie. Potwierdziła się hipoteza, iż co druga osoba akceptuje romans pod warunkiem, iż dotyczy ono tylko współpracowników. Dużo mniejszą aprobatą cieszą się natomiast romanse z przełożonym. To zjawisko akceptuje tylko co piąta osoba i jest uznane za to najbardziej szkodliwe dla przedsiębiorstwa.

Pozytywnie została także zweryfikowana hipoteza odnośnie tego, iż przedsiębiorstwa raczej nie stosują żadnych narzędzi celem ograniczenia negatywnych skutków romansów w pracy. Pracodawcy często ignorują ten problem w oczekiwaniu, iż sam się on rozwiąże. W dużej mierze wynika to z faktu, iż wszelkie regulacje ograniczające romansowanie w miejscu pracy są zwykle odbierane jako naruszenie prywatności pracowników. Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż szczególnie romanse między przełożonym a podwładnym mają realny negatywny wpływ na działalność firmy, istnieje konieczność opracowania algorytmu postępowania w takiej sytuacji. Godne uwagi jest podjęcie działań „pozytywnych”, których celem będzie eliminacja negatywnych skutków romansu w pracy, np. poprzez otwartą dyskusję, czy poradnictwo. Niewątpliwie też w każdym kodeksie etycznym przedsiębiorstwa warto, by znalazły się przepisy, które będą nakazywać stosowne zachowanie się w miejscu pracy, także osób wdających się w romans. Czasem samo uświadomienie osób, które angażują się w romans w miejscu pracy, odnośnie jego skutków może znacznie ograniczyć negatywne konsekwencje tego zjawiska dla funkcjonowania firmy.

BIBLIOGRAFIA

1. Anderson C.J., Fisher C. (1991). *Male-Female Relationships in the Workplace: Perceived Motivations in Office Romance*. "Sex Roles". Vol 25. Nos. 3/4, 163-180.
2. Dillard J.P., Broetzmann S.M. (1989). *Romantic Relationships at Work: Perceived Changes in Job-Related Behaviors as a Function of Participant's Motive, Partner's Motive, and Gender*. Journal of Applied Social Psychology. 19(2), 93-110.
3. Górską P. (2008). *Romans w biurze? Jak najbardziej!* Pobrane z: <http://www.zw.com.pl/artykul/220292.html>
4. Jeanette N. Cleveland J.N., Stockdale M., Murphy K.R., Gutek B.A. (2009). *Women and Men in Organizations: Sex and Gender Issues at Work*, New York: Taylor&Francis e-Library.
5. Klimkowki M., Szarlik A. (2001). *Kochankowie zza biurka*. „Wprost”, 948(4), 62-66.
6. Możejko E. (2015). *Romans w pracy*. Pobrane z: <http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/komunikacja/678683,Romans-w-pracy.html>
7. Morycz T. (2012). *Przez firmę do ołtarza*. Pobrane z: <http://prawo.rp.pl/artykul/940620.html?p=2>
8. *Polaków romanse w pracy* (2007) Pobrane z: <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,4077378.html>
9. Powell G.N, Foley S. (1999). *Romantic Relationships in Organizational Settings: Something to Talk About* [w:] *Handbook of gender & work*, red. Powell G.N, Thousand Oaks: Sage Publications.
10. Szymańska M., Wolski K. (2012), *Romans w pracy – naturalne zjawisko czy groźna patologia?*, Pobrane z: http://rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.37/wpis.502
11. Wilson R.J., Filosa Ch., Fennel A. (2003). *Romantic Relationships at Work: Does Privacy Trump the Dating Police?* Defense Counsel Journal. 70, 78-88.

ZAŁĄCZNIK

Poniższa ankieta dotyczy ROMANSÓW W MIEJSCU PRACY I ICH WPLYWU NA DZIAŁALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA. Jest ona w pełni anonimowa. Wyniki z ankiety zostaną opublikowane w monografii naukowej. Proszę o przemyślane odpowiedzi.

Płeć ☐ kobieta ☐ mężczyzna
Wiek ☐ poniżej 23 lat ☐ 24- 29 lat ☐ 30-36 lat ☐ 37-50 lat ☐ powyżej 50 lat
Liczba pracowników w firmie: ☐ do 5 pracowników ☐ 6-20 ☐ 21-50 ☐ 51-100 ☐ powyżej 100 pracowników
Zajmowane stanowisko w firmie: ☐ właściciel ☐ dyrektor ☐ kierownik ☐ specjalista ☐ pracownik fizyczny ☐ inne (jakie?)

1. Czy spotkałeś się ze zjawiskiem romansowania w miejscu pracy?

- A. tak, osobiście wdałem się w romans w pracy
B. tak, byłem świadkiem romansu między współpracownikami
C. tak, byłem świadkiem romansu między przełożonym a podwładnym
D. nie, nigdy nie byłem świadkiem romansu w miejscu pracy – przejdź do pytania nr 3 i pomiń pytanie nr 5.

2. Na podstawie własnych obserwacji/doświadczenia lub przypuszczeń proszę określić, jakie czynniki najbardziej sprzyjają romansom w pracy? Proszę wybrać max 2 odpowiedzi lub dopisać własną

- A. wyjazdy integracyjne B. imprezy firmowe C. konieczność pracy w nadgodzinach D. konflikty w rodzinie
E. kontakt z atrakcyjnymi osobami w pracy F. „kryzys wieku średniego” G. poczucie więzi i przynależności do firmy H. monotonia w życiu prywatnym I. chęć podniesienia swojego statusu w miejscu pracy J. inne (jakie?)
.....

3. Jak zachowywały się osoby, które wdały się w romans w miejscu pracy?

- A. otwarcie okazywały uczucia względem siebie poprzez kontakty fizyczne i wymianę pieszczotliwych zdań
B. w ogóle nie okazywały uczuć względem siebie
C. wysyłały do siebie miłosne meile w pracy ze służbowych kont
D. traktowali się wzajemnie bardziej ulgowo, lecz powstrzymywali się do kontaktów fizycznych czy pieszczotliwych zdań
E. inne (jakie?).....

4. Jaki są skutki romansów w pracy?

Romanse w pracy powodują:	Zdecydowa -nie tak	Raczej tak	Nie mam zdania	Zdecy- dowanie nie	Raczej nie
Nadużycia władzy w miejscu pracy					
Nieufność współpracowników					
Odrywanie uwagi od pracy					
Większa wydajność osób zaangażowanych w romans					
Konflikty w miejscu pracy					
Obniżona wydajność pracy zespołu					
Utrata ważnego kontrahenta					
Polepszenie atmosfery w pracy					
Zwiększona intensywność plotkowania, pomówień					
Mobbing (prześladowanie pracowników)					
Zwiększone poczucie więzi i przynależności pracowników do firmy					
Zaniedbywanie obowiązków przez osoby zaangażowane w romans					

5. Dotyczy osób, które na pytanie 1 odpowiedziały A, B lub C: Jakie inne konsekwencje zrodził romans w miejscu pracy, którego byłeś świadkiem? Czy doszło z tego powodu do zawieszenia pracownika/zwolnienia go lub wręcz przeciwnie – do awansu osoby, która wdała się w romans? Czy były inne skutki w postaci np. rozwodu, zmniejszenia wynagrodzenia, odrzucenia osoby ze strony kolegów itp.?

.....
.....
6. Jakie zagrożenia dla firmy niesie za sobą zakończenie romansu w pracy?

- A. zwolnienie pracownika, który był zaangażowany w romans
- B. degradacja pracownika, który był zaangażowany w romans
- C. pogorszenie atmosfery w pracy
- D. zmniejszenie wydajności pracy
- E. unikanie byłego partnera
- F. inne (jakie?)

7. Jaki jest Twoim zdaniem ogólny wpływ romansów w pracy na działalność firmy?

- A. zdecydowanie pozytywny B. raczej pozytywny C. obojętny D. raczej negatywny E. zdecydowanie negatywny
- F. nie mam zdania/nie wiem

8. Czy akceptujesz romanse w pracy swoich współpracowników?

- A. Tak, nawet jeśli jest to romans przełożonego z podwładnym
- B. Tak, ale tylko między współpracownikami
- C. Nie akceptuję żadnych romansów w pracy
- D. inne (jakie?).....

9. Czy osobiście bylibyś skłonny wdać się w romans w pracy? Czy miałbyś obawy, iż romans ten może zaszkodzić Twojej karierze lub relacjom z współpracownikami? A może uważasz, że romans mógłby Ci pomóc w życiu zawodowym? Uzasadnij swoją odpowiedź*

.....
.....

10. Czy w przedsiębiorstwie, w którym pracujesz/pracowałeś istnieją formalne lub nieformalne przepisy dotyczące romansowania w pracy (np. obowiązek ich zgłoszenia przełożonym lub zakaz romansowania)?

.....
.....

11. Czy uważasz, że w firmach powinny być regulacje zakazujące romansowania w miejscu pracy? Jeśli tak, to jakie?

.....
.....

*Jeśli potrzebujesz więcej miejsca na odpowiedź, wykorzystaj miejsce na odwrocie kartki

DZIĘKUJĘ ZA UDZIAŁ W ANKIECIE!