

# ВЛИЯНИЕ РОМАНТИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ НА ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС

Н. В. Косарева

*Белорусский государственный университет, г. Минск;  
natasha.kosareva.00.00@mail.ru;  
науч. рук. –Хонский С. И.*

Данная статья посвящена романтическим отношениям в организационных условиях. Научные работы, в которых освещается данная проблема, в открытом доступе в русскоязычном Интернет-пространстве в настоящее время практически не представлены. Это свидетельствует о том, что романтические отношения на рабочем месте – тема, требующая глубокой теоретической и эмпирической проработки, несмотря на её кажущуюся несерьёзность. Объектом исследования выступают романтические отношения на рабочем месте, целью – выявление влияния романтических отношений на рабочем месте на трудовой процесс. Данная работа может выступать основой для проведения дальнейших исследований, результаты которых могут использоваться руководителями для оптимизации трудового процесса, формирования организационной политики, регламентирующей отношения различного характера в рамках рабочего процесса.

**Ключевые слова:** коллеги; работа; рабочее место; романтические отношения; сотрудники.

Большинство людей проводят на работе немалую часть своей жизни. Их круг общения тесно связан с коллегами, с которыми зачастую имеются общие интересы, предпочтения, взгляды, цели, что приводит к возникновению некоторой симпатии [1]. Исследование компании «HeadHunter» показало, что 47% респондентов заводили роман на работе [3], а опрос системы поиска вакансий «ГородРабот.ру» показал, что каждый третий из респондентов создавал внеслужебные романтические отношения на работе [2]. Ключевая проблема заключается в том, что романтические отношения на рабочем месте влияют как на сотрудников, состоящих в этих отношениях, их коллег, так и на социально-психологический климат в организации и на динамику трудового процесса в целом [5]. Вовлечение в романтические отношения может повлиять на то, как партнеры ведут себя в рамках своих официальных рабочих ролей. Такое влияние имеет как отрицательные, так и положительные последствия. С одной стороны, романтические отношения в организационных условиях могут привести к конфликту интересов, ошибочным и/или предвзятым решениям, воспринимаемой несправедливости, неравенству на рабочем месте, оказывающим негативное влияние на индивидуальную и организационную деятельность, а также на карьеру одного или обоих партнеров [6]. С другой стороны, романтические отношения на рабочем месте могут помочь сотрудникам работать на высо-

ком уровне производительности за счёт позитивного влияния на трудовую мотивацию, вовлеченность в работу и удовлетворенность работой [5; 7].

Что касается воздействия на других членов организации, то возникновение романтических отношений в организационных условиях приводит к появлению сплетен, независимо от того, является ли тон сплетен положительным или отрицательным. Если работники становятся свидетелями романтических отношений в организационных условиях, против которых они возражают по моральным соображениям, репертуар их поведения может расширяться за счёт включения в него зависти, агрессии, печали; ожидания активных действий по пресечению романтических отношений коллег руководством. Спленченность группы может резко снизиться из-за вербализуемого или умалчиваемого неодобрения/осуждения и разделения группы, что в итоге может приводить к снижению эффективности работы организации. Романтические отношения в организационных условиях также могут привести к восприятию коллегами неравенства на рабочем месте, даже если такого неравенства объективно не существует. Кроме того, они могут опасаться, что вознаграждение за работу будет распределено несправедливо [6].

Негативные последствия со стороны сотрудников могут включать обиды и искажения коммуникации, однако может возникнуть и положительный эффект, заключающийся в повышение командной работы и улучшение производительности. Компании, как правило, не имеют формальной политики в отношении организационной романтики, но могут быть неформальные нормы, препятствующие возникновению и/или демонстрации таких отношений. Таким образом, реакцию руководства на организационную романтику можно разделить на три группы: отсутствие действия, карательное действие и позитивное действие [4]. Нарушая официальную организационную политику, сотрудники, вступившие в запрещенные романтические отношения, подвергают свою карьеру и актуальный профессиональный статус большому риску [6]. Таким образом, изучение данной темы помогает определить влияние романтических отношений на работе на самих сотрудников, включенных в эти отношения; на их коллег, а также определить роль таких отношений в оптимизации трудового процесса, в установлении организационной политики.

#### **Библиографические ссылки**

1. Ильин, Е. П. Психология любви : учеб. пособие для высших учебных заведений / Е. П. Ильин. – СПб. [и др.] : Питер, Питер Пресс, 2013. – 259 с.
2. Исследование об отношении россиян к служебным романам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://life-24.com/post/91290>. – Дата доступа: 17.04.2020.

3. Корпоративная история любви. Статистика служебных романов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.volgogradru.com/theme/job/useful/327281.pub>. – Дата доступа: 17.04.2020.
4. *McLaren, E.* Romantic Relationships at Work and Attributions for the Occupational Success of Participants. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle/10092/13109/McLaren\\_1994\\_thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle/10092/13109/McLaren_1994_thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y). – Дата доступа: 17.04.2020.
5. *Pierce, C.* Factors associated with participating in a romantic relationship in a work environment / C. Pierce // Journal of Applied Social Psychology. – 1998. – Vol. 28, № 18. – P. 1712–1730.
6. *Powell, G.* Something to Talk About: Romantic Relationships M Organizational Settings / G. Powell, S. Foley // Journal of Management. – 1998. – Vol. 24, № 3. – P. 421–448.
7. *Salvaggio, A.* Why do fools fall in love (at work)? Factors associated with the incidence of workplace romance / A. Salvaggio, M. Streich [et al.] // Journal of Applied Social Psychology. – 2011. – Vol. 41, № 4. – P. 906–937.