

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni õppekava

Dagmar Ainsoo

Sugu ja töötajate omavaheline suhtlemine
Politsei- ja Piirivalveameti näitel

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Tiiu Taur, MA

Tartu 2016

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1. TÖÖ TEOREETILISED JA EMPIIRILISED ALUSED	6
1.1. Mõisted.....	6
1.2. Stereotüübid.....	6
1.2.1. Mees	8
1.2.2. Naine	9
1.2.3. Hea juht	10
1.2.4. Juhi – alluva suhe	10
2. EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED	12
3. METOODIKA.....	13
3.1. Uuringumeetod.....	13
3.2. Analüüsimetod.....	15
3.3. Uuringuobjekt ja valim.....	16
3.3.1. Politseijaoskond 1.....	16
3.3.2. Politseijaoskond 2.....	17
3.4. Protsess.....	17
3.5. Eetika.....	18
3.6. Meetodikriitika	20
4. TULEMUSED.....	21
4.1. Stereotüüpne mees.....	21
4.2. Stereotüüpne naine	22
4.3. Hea juht	24
4.4. Juht ja tema isiksus.....	25
4.5. Vahetu juhi-alluva suhtlus sõltuvalt soost.....	26
4.5.1. Vahetu meesjuhi-alluva suhtlus.....	26
4.5.2. Otsese naisjuhi-alluva suhtlus	27
4.6. Töötajate omavaheline suhtlus sõltuvalt soost	29
5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON.....	32
5.1. Stereotüüpsed arvamused meeste, naiste ja heade juhtide kohta.....	32
5.2. Vaadeldud mees- ja naisjuht oma omadustelt juhina	33
5.3. Kuidas mõjutab sugu vaadeldud PPA juhtide ja alluvate suhtlust?.....	34
5.4. Kuidas mõjutab sugu vaadeldud PPA töötajate omavahelist suhtlust?	35
KOKKUVÕTE.....	37

SUMMARY	38
KASUTATUD KIRJANDUS	39
LISAD	42
Lisa 1 – fotomaterjal Politseijaoskonnast 1	42
Lisa 2 – fotomaterjal Politseijaoskonnast 2	43
Lisa 3 – informeeritud nõusoleku leht	45
Lisa 4 – intervjuukava juhtidega tehtud intervjuude jaoks	46
Lisa 5 – intervjuukava alluvatega tehtud intervjuude jaoks	47

SISSEJUHATUS

Minu bakalaureusetöö eesmärk on uurida, kas ja kuidas mõjutab sugu töötajate organisatsioonisisest suhtlust Politsei- ja Piirivalveametis – seda nii alluvate kui juhi poolt. Sugupooltele on omistatud teatud stereotüüpseid käitumismustreid, mis suhtlust mõjutada võivad (Crites, Dickson ja Lorenz, 2015). Näiteks eeldatakse tihti meestelt detailsust ning punktuaalsust, samas kui naisi peetakse „pehmemateks“ ning emotsionaalsemateks. Tahan välja uurida, kas need stereotüübid peavad paika ning kuidas need organisatsioonisisese suhtluses väljenduvad.

Teema pakub mulle isiklikult huvi eelkõige seetõttu, et olen ise kokku puutunud olukordadega, kus töötaja ja alluva sugu mõjutab oluliselt nendevahelist suhtlust. Avastades, et sellekohaste uuringute kohta Eestis on väga raske materjali leida ning Ühiskonnateaduste instituudis seda samuti uuritud ei ole, otsustasin oma töö sellele pühendada.

Politsei- ja Piirivalveameti (edaspidi PPA) näitel soovin uuringu läbi viia seetõttu, et tegu on stereotüüpselt üsna "mehise" valdkonnaga, mis tähendab, et eelarvamustel võib olla sellises asutuses eriti suur roll. Samuti eeldan, et juhtidel peab korrakaitseasutuses olema suur töötajatepoolne lugupidamine ja austus, et töö efektiivselt toimiks. See aga toob jälle sisse sugudevahelise suhtluse ja vastastikkuste eelarvamuste küsimuse, mis minu uuringu seisukohalt on oluline.

Minu uuringu tulemustest võiks kasu olla teiste (eelkõige sarnase valdkonnaga tegelevate) asutuste liikmetele ning juhtidele. Ühiskond püüdleb võimalikult soovõrdse keskkonna poole, et vältida palgalõhet, pingeid suhtluses ning anda kõigile võrdsed võimalused töötamiseks. Kuid eelneva kogemuse ning loetud kirjanduse põhjal julgen oletada, et subjektiivselt hinnangust enamikel ametipostidel siiski ei pääse. Seega oleks hea sugudevaheliste stereotüüpsete hinnangutega kursis olla, et olenevalt ametist ja vajadusest nendega arvestada, seda aktsepteerida või hoopis muuta. Lisaks annaks minu töö aluse edasisteks sellekohasteks uuringuteks, näiteks kuidas soolisi stereotüüpe murda.

Käesolev töö koosneb viiest peatükist. Esimeses peatükis teen sissejuhatuse teemasse, seletan olulisemaid teemaga seotud mõisteid ning hetkeolukorda, mis puudutab soorolle, juhte ning nendepõhiseid stereotüüpe. Kirjeldan stereotüüpide tekke- ja säilimispõhjuseid, annan ülevaate soorollidest, juhtimisest ning vahetu juhi-alluva suhtest. Teises peatükis selgitan töö eesmäärke

ja uurimisküsimusi. Kolmandas peatükis kirjeldan enda uurimismeetodit, valimit, protsessi ja kõike tehtud uuringuga seonduvat. Neljandas peatükis kirjeldan saadud tulemusi vastavalt uurimisküsimustele ning viiendas peatükis teen sellepõhised järeldused ning võrdluse teooriaosaga.

1. TÖÖ TEOREETILISED JA EMPIIRILISED ALUSED

Teoriale pühendatud peatükis seletan uurimisteema teoreetilisi aluseid ning mõisteid. Annan ülevaate enamlevinud stereotüüpidest, sealhulgas eraldi mees- ja naissoost ning seletan, kust stereotüübid on tulnud ning miks on nad jäänud. Kirjeldan kumbagi sugupoolt, võttes arvesse, et tegu on organisatsioonikommunikatsioonile keskenduva tööga, ehk kõrvutan soolisi stereotüüpe juhi ja alluva rollidega.

1.1. Mõisted

Sugu (sex) – kaasasündinud bioloogiline sugu (WHO..., 2015)

Sugu (gender) – vastavalt bioloogilisele soole omistatud sooroll, mida inimene on eeldatud täitma. Naiselikkus, mehelikkus. Vastavalt soorollile on sotsiaalselt paika pandud tavad, normid, ülesanded (WHO..., 2015)

Kuna eesti keeles on nende kahe mõiste jaoks vaid üks sõna, siis arvestades töö eesmärki on minu töös mõeldud sõna „sugu“ all enamjaolt inglisekeelset vastet „gender“. Uurin soorolle ning neile omistatud stereotüüpide paikapidavust, mistõttu kaasasündinud sugu ei mängi minu töös nii suurt rolli kui omistatud sooroll.

Stereotüüp – hindava iseloomuga, hoiakuline, lihtsustatud üldistus mingile grupile omistatavate omaduste ja käitumiste kohta (Soostereotüübid varjavad..., 2012).

1.2. Stereotüübid

Sarnaselt rassile, usule, vanusele ja muudele taoliste tunnustele, käivad ka sooga kaasas kindlad stereotüübid (Witt ja Wood, 2010). Olgugi, et on väga tundlikke („naiselikke“) mehi ja vastupidiselt näiteks väga võistlusjanulisi („mehelikke“) naisi, on üldiselt soolised stereotüübid kinnitunud rahvusvaheliselt (Byron, 2008). Witt ja Wood (2010) kirjutavad, et stereotüüpe on raske murda, sest sotsiaalselt eeldatakse nii meestelt kui naistelt teatud tüüpi käitumist ning

vastupidine on taunitav. Ühtekuulumisvajadus ning normidele vastamine on ühed sooliste stereotüüpide tekkimise ja jäävuse põhjustest (Witt ja Wood, 2010).

Stereotüüpe „õhutab“ ka näiteks massimeedia, kirjandus-filmindus ja igapäevakeskkond. Sotsiaalmeedias on näha lihastes tugevaid „mehelikke“ mehi ning pikkade juuste ja meigitud näoga õrnasid koduperenaisi. Telereklaamides läheb naine poodi, et pesuainet osta või mees ehitusriistade kauplusesse. Beebiriided on kas helesinised või -roosad. Kõik taolised pealtnäha märkamatud pisi-asjad igapäevaelus sisestavad soopõhiseid hoiakuid, mis kinnistuvad alateadvusesse endalegi märkamatult (Crites jt, 2015). Sellest järeldan, et stereotüüpsed arvamused käivad nõiaringi mööda, kus vanemad õpetavad lapsi eeldama ja hindama, ise sellest arugi saamata.

Oluline on ka subjektiivne kogemus. Minnes külla ja avastades, et perenaine teeb väga hästi süüa, kinnistub eelteadmine, et söögivalmistamine on naiste ala. Tegelikult on võibolla peres mees isegi parem kokk, kuid oma kogemus kinnitab stereotüüpset mõtet (Crites jt, 2015). Usun, et sotsiaalse surve tõttu näidatakse tihti välismaailmale endast ja/või oma perest-tuttavatest seda pilti, mida peetakse normiks, mida ühiskond aktsepteerib. Heaks näiteks on minu arvates kõnekäänd „mehed ei nuta“. Mees „peab olema“ tugev, kartmatu ning ta ei tohi oma nõrkust maailmale näidata, sest muidu suhtutakse temasse alavääristavalt. Seda hoolimata, et minu arvates on emotsioonide läbielamine kõigi inimeste puhul normaalseks elu osaks ning nende „alla neelamine“ võib kaasa tuua hoopis suuremaid probleeme.

Gruppi kuulumine on osa inimese sotsiaalsest vajadusest ning hirm sellest ilma jääda võib põhjustada indiviidi soorituste halvenemist (Schmader, 2002). Sellist nähtust kutsutakse „stereotüüpseks ohuks“ (*tõlge autori poolt*) ning see tekib olukorras, kus isikul palutakse sooritada ülesanne, millega saavad stereotüübi kohaselt tõeliselt hästi hakkama vaid teatud grupi esindajad (Seitchik ja Harkins, 2015) – näiteks on leitud, et peale rassistereotüüpide meelde tuletamist halvenesid afroameeriklaste intelligentsustestide tulemused (Steele ja Aronson, 1995; Koenig ja Eagly, 2005 kaudu) ning peale soostereotüüpidest rääkimist näitasid naised varasemast madalamaid matemaatikatesti tulemusi (Keller, 2002; Koenig ja Eagly, 2005 kaudu). Organisatsioonikommunikatsiooni seisukohast on tegu aspektiga, mida tasub meeles pidada, sest sarnaselt intelligentsus- või matemaatikatestidele võib „stereotüüpne oht“ mõjutada ka töötulemusi.

Uuringud on näidanud, et lapsed hakkavad ameteid ja sugusid seostama juba üsna noorelt, umbes 6-8-aastaselt (Gottfredson, 1981; Hardie, 2015 kaudu). Kuna sellises eas on enda

„mina“, ja seeläbi ka soolise avastamise, olulisus lapse jaoks suur, kinnistuvad ka soolised seisukohad ametite kohta (Gottfredson ja Lapan, 1997; Adachi, 2013 kaudu). Adachi (2013) kirjutab, et kuna stereotüübid mõjutavad otseselt inimeste hoiakuid ja eelarvamusi, ei taheta teha tööd, millega kaasneb sobimatu stereotüüp – naised ei taha teha „meestetöid“ ja vastupidi. Näiteks leidis Lampousaki (2010; Adachi, 2013 kaudu), et üliõpilased olid valmis oma karjäärivõimalusi tunduvalt kitsendama lihtsalt selleks, et teha tööd, mis sobiks nende stereotüübiga.

Nagu kõiki teisi stereotüüpe, on ka sugudepõhiseid eelarvamusi väga keeruline muuta. Need tekitavad minu hinnangul rohkemgi probleeme, kui oskame seda endale teadvustada. Eelkõige pean negatiivseks sugupooltelt teatud käitumise eeldamist, sest see survestab inimest käituma nii nagu ta tunneb, et ta peaks käituma, vastupidiselt sellele, mida ta ise tahaks. Ühiskonna põhjendamata eeldused on ka üheks teguriks läbipõlemises, depressioonis ja muudes psüühikaprobleemides – sellist seost on uuritud lisaks kultuuri- (Burr, 2002) ka soostereotüüpide puhul (Cox, Mezulis ja Hyde, 2010).

1.2.1. Mees

Burleson (2003) kirjutab, et mehe jaoks on kõne vahend millegi ära tegemiseks, vahend informeerimiseks ja mõju avaldamiseks. Seetõttu väärtustavad mehed rohkem omadusi nagu huumorimeel, jutustus- ja veenmisoskus. Sellele toetudes arvasid Bakar, Mohamad ja Mustafa (2007), et mehed arendavad kaastöötajatega puhtalt tööliste suhte, eraelu ja isiklike asju vähem puudutades. Mulle endale on tundunud, et meeste jaoks on isiklik suhtlus palju vähem oluline kui naiste jaoks, ning meeste ei ole enda tunnetest rääkimine ja emotsionaalsuse otsene väljendamine nii prioriteetsed, seda eriti teiste meeste seltskonnas.

„Tüüpiline mees“ on iseseisev, agressiivne, võistlusjanuline, enesekindel, ratsionaalne, dominantne, objektiivne (Crites jt, 2015) ja iseendale mõtlej (Cuddy, Wolf, Glick, Crotty, Chong ja Norton, 2015). Need omadused käivad ka stereotüüpse hea juhi kohta (Cuadrado, Garcia-Ael ja Molero, 2015). Dominantset meest austatakse – naised vaatavad talle alt üles ning mehed tahaksid olla tema moodi (Walker, 2013). Walker (2013) kirjutab, et need „mehelikud“ jooned on tekkinud inimkonna algusaegadest, kus kõige suurem ja tugevam sai karjajuhiks – tema otsustas ja teda pidi kuulama. Ka tänapäeva käib mehe stereotüübiga kaasas võim ja

juhipositsioon (Sinclair ja Carlsson, 2013). Näiteks on leitud, et kooliõpilased seostavad matemaatikat ja reaalteadust nii mehelikkuse kui kõrgema raskusastmega, „pehmeid“ alasiid nagu keele- ja sotsiaalteadused seostatakse naiselikkuse ja lihtsama raskusastmega (Vervecken ja Hannover, 2015). Nii kasvavad põlved, kes juba koolis on seisukohal, et mehed teevad raskemaid (ja seega ka paremini tasustatud) töid (Sinclair ja Carlsson, 2013).

1.2.2. Naine

Burlesoni (2003) järgi on naise jaoks kõne selleks, et ehitada usaldav ja intiimne side, naine tahab kõne kaudu tekitada tiheda kontakti. Naised hindavad oskusi konfliktide lahendamisel, lohutamisel ja muul emotsionaalsel toel. Bakar jt (2007) eeldasid selle teadmise põhjal, et kaastöötajatega ehitavad naised üles isiklikuma suhte, mis ei põhine ainult tööasjadel, vaid hõlmab ka eraelu. Oma kogemuse põhjal nõustun autoritega, sest naised kipuvad tihti tööaega kulutama eravestlustele, räägitakse vähem tööst ja rohkem muust elust.

„Tüüpiline naine“ on kaastundlik, vaikne, õrn, taktitundeline, passiivne, irratsionaalne, emotsionaalne (Crites jt, 2015) ja mõtleb teistele rohkem kui endale (Cuddy jt, 2015). Veel on kasutatud iseloomujooni nagu sõbralikkus, isetus ja oldud arvamusel, et naised väljendavad rohkem oma emotsioone (Witt ja Wood, 2010). Sellest tuleneb ka, et naistele peetakse sobilikuks ameteid nagu haiglaõde, lapsehoidja või õpetaja (Vervecken ja Hannover, 2015). Tegelikult sobivad ka paljud mehed nendesse ametitesse suurepäraselt, kuid tekib nõiarang, kus mees ei taha sotsiaalse surve ja viltuvaatamise tõttu „naistetööd“ teha ning meeste vähesuse tõttu nendel ametikohtadel naiste ülekaal säilib – sellega omakorda kinnistuvad stereotüübid veelgi enam (Weaver, Ferguson, Wilbourn ja Salamonson, 2013).

Bellizzi ja Hasty (2002) kirjutavad, et naistest oodatakse töökohal tihti vähem ning seetõttu ka karistatakse neid leebemalt kui nad oma tööülesannetega hakkama ei saa. Autorite sõnul kehtib see eriti tööde puhul, mida üldjuhul peetakse „meestetöödeks“ (näiteks korrakaitse, füüsilist jõudu nõudvad tööd jne). Arvan, et see kehtib eriti meesjuhtide puhul naisalluvatega, sest usun, et meestel on naistega suhtluses rohkem „kaitseinstinkti“ ning nad eeldavad naistest vähem.

1.2.3. Hea juht

Et kõrvutada enda uurimistulemusi teoreetikute arvamusega, uurisin, milline on stereotüüpne hea juht. Goffee ja Jones (2006) kirjutavad, et hea juht peab teadma, kes ta on ning selle ka teistele selgeks tegema. Olen kuulnud ütlust, et töö ja eraelu peavad käima eraldi. Tegelikult peaks aga juht alluvatega suhestuma ning neile näitama enda isiksust, eesmärke ja ambitsioone. Sõbralik koostöö on organisatsioonisisises suhtluses alati viljakandvam kui range „keelan, käsen, poon ja lasen“ suhtumine (Goffee ja Jones, 2006). Järeldan, et hea juht peaks käituma pigem kui kaastöötaja ning oma võimupositsiooni suhtluses mitte kasutama.

Cuadrado jt (2015) kirjutavad aga, et inimeste arvates vastavad hea juhi omadusele mehelikud jooned. Nad isegi toovad välja kõnekäänu „mõtles, kui juht – mõtles, kui mees“ (*tõlge käesoleva töö autori poolt*). Ometi aga tõdevad autorid, et viimasel ajal on naisjuhte näha järjest enam, mis võib olla tingitud sellest, et sugupooled „laenavad“ üksteise käitumist. Naised püüavad olla konkreetsemad, punktuaalsemad ja nõudlikumad, et saada juhirollis edukalt hakkama (Cuadrado jt, 2015). Omadus, milles autorite arvamus kokku langeb, on isikupära. Nii Goffee ja Jones (2006) kui Cuadrado jt (2015) nõustuvad, et head juhid teevad endaga tööd ja õpivad, mis on see, mis teeb just neid teistsuguseks, millega nad peavad ise arvestama ja millega teised. Nad kasutavad enda eripärasid ära just oma töövaldkonnale vastavalt ning paistavad nendega teiste seast silma (Goffee ja Jones, 2006). Autorite kirjutatust järeldan, et hea juht peab suutma enda ja teiste tegevust analüüsida. Ta peab suutma enda isiksust kasutada nii, et panna see toimima mitmes ülesandes – töötajatega suhtluses ja organisatsiooni haldamises.

Mina usun, et hea juhi omaduste põhjal ei saa eelistada naist või meest, kuid nõustun teoreetikutega, et juht peab tekitama sõbraliku koostöö ja usalduse. Hea ülemus suudab analüüsida nii organisatsiooni toimimist kui iseenda ja oma alluvate omadusi ja käitumist, et panna tööle ühtlane tervik.

1.2.4. Juhid – alluva suhe

On otsene seos töörahulolu ja organisatsioonisisese kommunikatsiooni vahel (Steele ja Plenty, 2015), Kui töötajad tunnevad, et nendega ei jagata informatsiooni ja ei suhelda piisavalt, kannatavad selle all tööle pühendumine, kohalkäimine ja produktiivsus (Hargia, Tourish ja

Wilson, 2002; Steele ja Plenty, 2015 kaudu). Modaff, Butler ja DeWine (2008) kirjutavad, et juhi ja alluva suhe on tihtipeale väga habras, seda mõjutavad nii hierarhiline tase, võim, vanus, eetika, tõekspidamised ja veel palju tegureid, seal hulgas sugu. Autorid väidavad, et see, millist infot juht ja alluv omavahel vahetavad ning kui lähedane on nende kontakt, sõltub omavahelisest suhtlusstiilist.

Miles jt (1996) töötasid välja neli juhi ja alluva vahelist suhtlustasandit, mis omavahelist kommunikatsiooni mõjutavad (Miles jt 1996; Bakar jt, 2007 kaudu):

Esimene neist on positiivne suhtlusstiil, kus juht küsib alluvatelt nõu ja arutab nendega igapäevaseid teemasid. Juht suhtub alluvatesse kui võrdsetesse, arvestab nende arvamusega ning huvitub nendega suhtlemisest nii töö- kui eraasjades. Teist tasandit iseloomustab alluva võimalus kahelda juhi otsustes ja nendega mitte nõustuda. Kolmandaks tasandiks on negatiivne suhtlus, kus juhid naeruväärivad alluvaid ja kritiseerivad neid teiste kuulates. Neljandaks ja ühtlasi viimaseks tasandiks on töökeskne suhtlus, kus juht annab tööle tagasisidet ning keskne infovahetus ringleb ümber tööplaanide, -eesmärkide, -tulemuste ja muu taolise ümber (Bakar jt, 2007).

Ülemused veedavad üks kuni kaks kolmandikku oma ajast alluvatega suheldes (Modaff jt, 2008). Autoritega nõustudes tõden, et selle suhtluse kvaliteet ja iseloom on organisatsiooni seisukohast äärmiselt olulised. Sõbralik, koostööaldis ja üksteisega arvestav kommunikatsioon juhi ja alluva vahel on minu arvates väga oluliseks komponendiks organisatsiooni toimimisel. On leitud, et tihtipeale aga eelistavad juhid suhtlust nende alluvatega, kes on neile endile sarnased ning kelle iseloomujooned juhi omadega sobituvad (Lee, Pitesa, Thau ja Pillutla, 2015).

On arutletud hea juhi omaduste ja eduka juhi-alluva suhtluse üle ning autorid on üldiselt üksmeelel, et neid ühendavateks lülideks on avatus ja koostöö. Arvan aga, et seda võivad suures osas mõjutada sugude erinevused, mis stereotüüpidest lähtuvalt on küllaltki suured. Olgugi, et stereotüübid peegeldavad tegelikult vaid hinnanguid ja hoiakuid, on need minu arvates inimpsühholoogiale nii suure mõjuga, et kallutavad ka käitumist. Seda, kas need tegelikult ka paika peavad ja kas ja kuidas juhti ja tema alluvaid ning nende omavahelist suhtlust mõjutavad, üritangi käesoleva tööga välja selgitada.

2. EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED

Minu töö eesmärgiks on uurida soo mõju suhtlusele Politsei- ja Piirivalveametis. Tahan näha, kas ja kuidas see mõjutab organisatsiooni sisekliimat ja omavahelist kommunikatsiooni. Uurin nii töötajate omavahelist kui vahetu juhi-alluva vahelist suhet, sest arvan, et sellel on nii töötaja, juhi kui organisatsiooni edukas töös äärmiselt suur roll. Samuti usun, et olukorras, kus mängu tuleb ka autoriteet ja võim, võivad soolised stereotüübid eriti palju pingeid tekitada.

Uurimisküsimused:

1. Millised on stereotüüpsed arvamused meeste, naiste ja heade juhtide kohta uuritud PPA töötajate arvates? Mida arvavad nad selliste stereotüüpide paikapidavusest?
2. Missugused on vaadeldud PPA mees- ja naisjuht oma omadustelt juhina?
3. Kuidas mõjutab sugu vaadeldud PPA juhtide ja alluvate suhtlust?
4. Kuidas mõjutab sugu vaadeldud PPA töötajate omavahelist suhtlust?

Esimesele küsimusele leian vastuse intervjuudest. Teisele, kolmandale ja neljandale küsimusele vastamiseks kõrvutan intervjuu- ja vaatlustulemusi.

3. METOODIKA

3.1. Uuringumeetod

Arvestades enda töö eesmärki ning uurimisküsimusi, valisin uurimiseks kvalitatiivse meetodi. Kvalitatiivne lähenemine on sobilik, sest kogun verbaalseid andmeid, mitte numbrilisi tulemusi. Minu uurimus on sõltuv uuritavatest inimestest, inimkäitumisest, ning uurimuse baasiks on konkreetne situatsioon, mida uurides esitan verbaalseid ja pildilisi andmeid (Luik, 2015).

Infokogumismeetoditena kasutasin enda töös vaatlusi ja intervjuusid. Vaatlus on antud töö jaoks hea meetod, sest minu jaoks on olulised mitte ainult verbaalsed, vaid ka käitumuslikud mustrid. Tegu on küllaltki tundliku teemaga ning vaatlus aitab vältida subjektiivset kallutatust, mis võib tekkida näiteks intervjuu või küsimustiku puhul (Luik, 2015). Samas annab intervjuu võimaluse küsida vaadeldavate oma arvamust, mis vaatluse käigus ei pruugi nii selgelt välja tulla. Samuti on pelgalt vaatlusele lootma jäädes oht teha järeldusi, mis tegelikult tõele ei vasta. Intervjuud aitasid mul kontrollida eelnevalt vaatluse käigus märgatut.

Vaatlused viisin läbi formaliseerimata vormis, et jätta endale võimalikult „vabad käed“. Formaliseerimata vaatlus on minu töö seisukohast kasulik, sest see võimaldab määratleda olulised tunnused peale vaatluse lõppu, analüüsi käigus (Vihalemm, 2014). Tegu on kvalitatiivse vaatlusega, mis tähendab, et ei koguta arvulisi näitajaid, vaid fookus on laiem ning mul on võimalus anda nähtule enda hinnang (Luik, 2015).

Tegin vaatlejana osalevad vaatlused, see tähendab, et olin avalikustatud vaatleja, kuid tegevustes ja töös otseselt ei osalenud (Vihalemm, 2014). Viibisin kontoriruumides ning suhtlesin töötajatega, kes olid teadlikud minu eesmärgist, kuid tööülesannetes ma kaasa ei löönud.

Siiski ei saa märkimata jätta, et minu kohalviibimine mõjutas kindlasti vaadeldavate käitumist (Luik, 2015). Seda põhjustas minu hinnangul sotsiaalne soovitus – inimene hakkab hindaja juuresolekul käituma nii nagu ta arvab, et temalt oodatakse. Sellest hoolimata ma ei arva, et see minu tulemusi negatiivselt mõjutas, sest esiteks kohanevad inimesed vaatleja kohalolekuga üsna kiirelt ning teiseks näitab selline pingutatud käitumine omakorda sotsiaalseid norme ning inimeste tõekspidamisi.

Intervjuud otsustasin teha poolstruktureeritud standardiseerimata individuaalsed osalejaintervjuud. Poolstruktureeritud standardiseerimata liik oli minu tööks sobiv, sest mul oli

vaja teada küsitletava omaenda arvamust, seega pidin kasutama peegeldamist ning kuulamis põhiseid küsimusi (Lepik, Harro-Loit, Kello, Linno, Selg ja Strömpl, 2014). Individuaalsed osalejaintervjuud tegin seetõttu, et tahtsin luua privaatse keskkonna, kus intervjueritav julgeks väljendada omaenda mõtteid. Toonitasin, et valesid vastuseid ei ole ning intervjueritav võib rääkida täpselt nii palju kui ta ise soovib.

Kokku tegin kaks vaatlust ning kuus intervjuud.

3.2. Analüüsimeetod

Andmeanalüüsiks kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi, kus toorandmetena kasutasin enda vaatlusmärkmehid ja intervjuude transkriptsioone. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldas mul leida märkmetest olulisima ning analüüsida ka „ridade vahele peidetut“ (Kalmus, Masso ja Linno, 2015).

Kuna vaatlusperioodid olid lühikesed, siis on ka meetod limiteeritud – vaatlus annab pigem vihjeid, mitte vastuseid (Uibu, 2015). Samuti ei piisanud intervjuudest, et katta kogu niivõrd laia teemat. Sellest lähtuvalt suhtusin andmeanalüüsi üsna loominguliselt, kuid üldjoontes püüdsin järgida Braun'i ja Clarke'i (2006) soovitusi:

1. õpi oma andmeid tundma

Vaatluse käigus tegin kirjalikke märkmehid. Peale vaatlust lugasin neid korduvalt üle ning kirjutasin need ümber digifaili. Korrastasin ja toimetasin andmeid nii, et tekiks ülevaatlik pilt.

Intervjuud nõusoleku korral salvestasin. Kui intervjuueeritav salvestamisega ei nõustunud, tegin intervjuu ajal märkmehid paberile. Hiljem korrastasin need andmed ning transkribeerisin intervjuud.

2. loo esialgsed koodid

Tekitasin oma andmetesse „mustrid“, st grupeerisin ühele tunnuse, omaduse või teema kohta käivad näited. Nii hakkas tekkima esmane pilt bakalaureusetöö struktuurist.

3. leia teemad

Süvenedes kodeeritud andmetesse, hakkasin nägema neis teemasid, millest töös rääkima peaks. Sündisid peatükid ja alapealkirjad.

4. vaata teemad veelkord üle

Lugasin andmeid veelkord ning paigutasin nad enda jaoks illustratiivse temakaardina peatükkide ja alapeatükkide alla, kuhu nad sobida võiksid. See on etapp vigade paranduse jaoks (Braun ja Clarke, 2006), see tähendab, et kriitiliselt tuleb üle vaadata, kas kõik on olemas ja ega midagi pole üle.

5. defineeri teemad ja anna neile nimed

Sõltuvalt teema käsitlesest, andsin peatükkidele nimetused nii, et pealkiri oleks selge ja täpne. Pealkiri peab olema kooskõlas uurimisküsimustega ning seda sisaldava infoga.

6. kirjutamine

Nüüd kui teemad olid lõpuni läbi mõeldud ning paika pandud, tegin viimase analüüsi ning hakkasin kirjutama.

3.3. Uuringuobjekt ja valim

Peale otsust teha oma töö PPA näitel, võtsin ühendust organisatsiooni kommunikatsioonijuhiga, kellega oli mul ka eelnevalt muudel teemadel kontakt olnud. Sain ka abi Politseijaoskonnas 1 (*üksuste täpsed nimetused anonüümsuse tagamiseks varjatud*) töötavalt tuttavalt, kes soovitasid mul uuringu nende kontoris teha. Mõlemad töötavad menetlusteenistuses, tänu millele sain ka sealse juhi nõusoleku. Arvestades, et tegu on julgeolekuasutusega ning kogu info, mida vaatluse ja/või intervjuude käigus juhtumite kohta kuulda võin, on konfidentsiaalne, väljastas politsei uurimistööde kooskõlastamise komisjon mulle ka sellekohase kirjaliku loa ning hiljem andis Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuse juhi kontaktid, et oma uuring seal lõpetada.

3.3.1. Politseijaoskond 1

Minu esimese vaatluse valimisse kuulusid kümme Politseijaoskonna 1 menetlusteenistuse töötajat, kellest viis olid naised ja viis mehed. Kaks meest lahkusid tööpäeva keskel kontorist. Osakonna meesjuht viibis terve päeva kontoris.

Esimesed kolm intervjuud tegin Politseijaoskonna 1 menetlusteenistuse juhiga ning kahe tema otsese alluvaga – ühe mees- ja ühe naisalluvaga.

3.3.2. Politseijaoskond 2

Et uuringutulemusi tasakaalustada ning saada arvestavad tulemusi, kordasin sarnast protsessi Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuses, mida juhib naine. Sealne vaatlus toimus korrusel, kus töötas kokku kakskümmend üheksa inimest – neist kokku seitse meest ja kakskümmend kaks naist. Minu vaatlusperioodil liikusid inimesed kontorist sisse ja välja, seega valimit fikseerida ei olnud võimalik. Osakonna naisjuht oli terve vaatluse aja kontoris.

Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuses tegin intervjuud sealse juhiga, ühe tema otsese mees- ja ühe naisalluvaga.

On märkimisväärne, et Politseijaoskond 1 on küllaltki väike ning tegeleb ka raskemate kuritegudega nagu näiteks tapmised. Politseijaoskond 2 kuulub suuremasse piirkonda ning jagab kohustusi teise jaoskonnaga – Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuses tegeletakse nõ „kergemate kuritegudega“, seega sealsetel töötajatel pole nii palju välitöid. See on ka põhjuseks, mis kahe üksuse töötajate hulk ja meeste-naiste osakaal üksteisest erineb. Üldiselt peetakse PPA üksustes mehi välitöödeks sobivamaks ning naisi rohkem paberitööks (vt ptk 4.6.).

3.4. Protsess

Esimese vaatluse ette valmistamist alustasin juba 2015. aasta oktoobri lõpus Politsei- ja Piirivalveameti vastavatele üksustele e-kirjade saatmisega, et saada luba nende organisatsiooni näitel oma tööd teha (esialgu seminari- hiljem bakalaureusetöö). Detsembri alguses sain kirjaliku loa minna Politseijaoskonda 1 vaatlust tegema. Käisin seal 8. detsembril, kohale jõudsin kell 09.08 ning lahkusin kell 13.26.

Alustuseks sain kiire ekskursiooni, mille käigus mind tutvustati töötajatele, näidati ruume ning seletati üldist igapäevast töökäiku. Seejärel läksin korrusele, kus töötab menetlusteenistus. Korrus koosnes pikast koridorist, kust viisid eraldi ukсед laborisse ning kabinetidesse, mis olid jaotatud kahe-kolme inimese peale sõltuvalt nende tööülesannetest. Juhil oli koridori otsas eraldi kabinet.

Päeva jooksul olin enamasti eriasjade uurija kabinetis või liikusin koridoris ringi. Käisin töötajatega ka lõunal ning nägin arestimaja tööd ning DNA-proovi ja sõrmejälgede võtmist.

Otsustasin kohe alguses sülearvuti kõrvale jätta ning vaatlusmärkmehid käsitsi teha. Planeerisin küll korralikult tabelisse märkmehid teha, kuid kohal olles mõistsin, et nii see välja ei tule. Seega kirjutasin jooksvalt üles kellaajad ning silma paistnud olukorrad, laused, mõtted. Seletasin, et tahan teha ka fotosid, millega kõik töötajad olid nõus ning kinnitasid, et nõusolekulehtedel vajadust ei ole. Siiski palusin osakonnajuhil lehe täita. Näide informeeritud nõusoleku lehest on toodud lisades, samuti pildid kontoriruumidest.

Politseijaoskonna 1 menetlusteenistuses tegin intervjuud 15. aprillil. Kõigepealt vestlesin juhiga, seejärel naisalluvaga ning viimaks meesalluvaga. Esimeselt kahelt intervjuueeritavalt sain salvestamiseks ka vastava suusõnalise loa, viimase intervjuu ajal tegin kirjalikke märkmehid. Kõik intervjuud toimusid privaatsetl, ilma teiste kohalviibijatega.

Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuses tegin vaatluse 28. aprillil, korrusele sisenen kella 13.15, majast lahkusin kella 15.57. Sarnaselt Politseijaoskonnale 1 sain esmalt lühikese ekskursiooni ning mind tutvustati töötajatele. Ka korruse ülesehitus oli esimesele sarnane – pikk koridor, millest viisid ukseid vasakule ja paremale kabinetidesse. Juhil oli eraldi kabinet. Juhil nõusolekul tegin ka fotosid.

Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuses tegin intervjuud 29. aprillil. Kõigepealt vestlesin naisalluvaga, seejärel juhiga ning viimaseks meesalluvaga. Esimese kahe intervjuu jaoks sain loa vestlust salvestada, viimane töötaja sellest keeldus. Seega tegin selle intervjuu jooksul märkmehid paberile.

3.5. Eetika

Viibisin PPA ruumides mitmeid tunde, kuuldes sel ajal nii töötajate isiklikke kui töövestlusi, samuti fakte ja nimesid, mis puudutasid kriminaaljuhtumeid ja nende uurimist. Pean oluliseks, et minu töö ei kahjustaks mitte kellegi privaatsust ega enesetunnet, ei tekitaks probleeme ei tööle ega eraelus.

Kriminaalmenetlusele puutuv info on konfidentsiaalne, seega enda tööst jätsin välja kõik faktid ja nimed, mis puudutasid politseitööd: kuritegude uurimist ning süüaluseid. Samuti jätan anonüümsuse tagamiseks töös täpsustamata politseijaoskondade täpsed nimetused.

Enne vaatluste ning intervjuude algust seletasin oma töö eesmärgi ning kus ja kuidas saadud andmeid kasutatakse. Küsisin luba fotode tegemiseks nii juhilt kui töötajatelt, kusjuures lubasin häägustada kõik näod, nimed, ametinimetused või muu identifitseerimist võimaldav. Samuti nõustusin intervjuueeritavate palvega, et transkriptsioonid nende intervjuudest töösse üles ei läheks.

3.6. Meetodikriitika

Vaatlusel on mitmeid ohukohti. Seda tehes peab olema ettevaatlik, et mitte lasta enda subjektiivsusel tulemusi kallutada. Püüdsin olla vaatlusmärkmetes võimalikult objektiivne, jättes kõrvale kõik eeldused, lootused ning fakti, et mõne inimese puhul oli tegu minu tuttavatega. Aja planeerimine on vaatluse puhul keeruline, sest tuleb valmis olla suuremaks ajakuluks, et tulemused kätte saada. Sealjuures tuleb meeles pidada, et üles tuleb märkida kogu nähtu, kõik näoilmed ja kehahoiakud, intonatsioonid ja fraasid. Lootma ei saa jääda enda mälule, sest nii võib midagi väärtuslikku kaotsi minna. Probleem võib tekkida ka valimiga, sest vaatluse puhul ei ole garantiid, et antud situatsioonis nähtu kehtib alati (Luik, 2015).

Vaatlustulemustele oli hea, et sain kõrval olla osaliselt ka nõ kontorivälistel töödel, usun, et see muudab mu töö huvitavamaks. See võimalus tekkis tänu isiklikele suhetele Politseijaoskonnas 1. Teisest küljest on aga vaadeldavas üksuses tuttavate omamine minu meetodi nõrgaks küljeks, sest see võibolla mõjutas töötajate suhtumist minusse. Samuti võivad sellised kontaktid tekitada minus kui uurijas subjektiivseid hinnanguid, üritasin neid oma töös igati vältida.

Intervjuu suurimaks raskuseks minu töö seisukohast on anonüümsuse tagamine. Arvestades PPA valdkonda, soovisid kõik intervjuueeritavad võimalikult „nähtamatuks“ jääda – seega pidin lisaks nimede/ametinimede vältimisele tööst välja jätma ka kõik transkriptsioonid ning situatsioonid-ütlused, mis võiksid konkreetsele isikule viidata.

4. TULEMUSED

Tulemuste osas kirjeldan valitud huvitavamaid situatsioone vaatlustest ja intervjuudest, võttes arvesse enda uurimisküsimusi. Alapeatükkidega püüan katta enda uurimisteemasid. Kursiivis on toodud ilmekamad näited vaatlussituatsioonidest ja intervjuudel kuuldust.

Pseudonüümid intervjueeritavatele:

Politseijaoskonna 1 meesjuht – Juht 1

Politseijaoskonna 2 naisjuht – Juht 2

Politseijaoskonna 1 meesjuhi naisalluv – Naisalluv 1

Politseijaoskonna 1 meesjuhi meesalluv – Meesalluv 1

Politseijaoskonna 2 naisjuhi naisalluv – Naisalluv 2

Politseijaoskonna 2 naisjuhi meesalluv – Meesalluv 2

4.1. Stereotüüpne mees

Palusin oma intervjueeritavatel kirjeldada nende jaoks stereotüüpset meest. Toonitasin, et tegu võiks olla „tüüpilise mehega“, ehk nõ suulise mehe karikatuuriga.

Intervjueeritud naised kirjeldasid meest kui introvertset, napsõnalist ja sissepoole elavat. Meest kirjeldati kui „omas rütmis tiksujat“, keda naise tegevus eriti ei kõiguta.

Juht 2: „Tüüpiline mees on see, kes naist ei kuula. Tegelikult. Noo, naine räägib ja ta on oma mõtetes, ta teeb näo, et kuulab, tegelikult ei kuula.“

Naisalluv 2: „On kinnine inimene, talle ei meeldi väga palju suhelda [...] Nad tegelikult tunnevad, aga ei anna välja seda (tundeid – autori märge).“

Samuti käis mehe kohta arvamus kui läbimõtlematust, impulsiivsest ja püsimatust, kes ei suuda teha kaht asja korraga ning ei mõtle enne tegevust palju ette. Politseitöösse puutuvalt selgitati, et seetõttu sobivad mehed ka paremini välitöödele – sest nad lihtsalt ei suudaks istuda tundide viisi arvuti taga ja paberitööd teha.

Juht 1: „Kui mehed teevad (midagi – autori märge), siis nad teevad tsauhtsauhtsauh kiirelt ära ja on tehtud ja kõik lihtsalt noh. See ongi nagu... ma ütleks kohusetunde vahe on see.“

Naisalluv 1: „Tüüpiline mees ei suuda teha kaht asja korraga. Tüüpiline mees tõenäoliselt ei, ei mõtle väga palju ette. Ta on selline impulsiivne, tõenäoliselt kõigepealt jookseb ja siis mõtleb. Ta nagu ei planeeri ette.“

Mehed kirjeldasid aga stereotüüpi enesekindlamana ja üldiselt positiivsemana. Politseitööga seonduvalt mainiti, et tänu sellele, et mehed ei võta asju nii südamesse ja pole nii emotsionaalsed, on neil lihtsam tegeleda kurjategijatega, kes tihti halvasti öelda võivad.

Meesalluv 1: „Mehed ei võta südamesse nii palju kui midagi öeldakse [...] Nad ei löö risti ette kui ka midagi rasket on, enesekindlamad on. Lihtsalt lähevad ja teevad ära selle asja.“

4.2. Stereotüüpne naine

Sarnaselt mehe kirjeldamisele, palusin intervjueeritavatel kirjeldada nende jaoks stereotüüpset naist.

Naist kirjeldati mehest sotsiaalsemana ja emotsionaalsemana, kellel lihtsalt on vaja palju suhelda ja rääkida. Neid kirjeldati õrnahingelisematena.

Meesalluv 1: „No naised on palju emotsionaalsemad.“

Juht 1: „Naised ongi nagu emotsionaalsemad.“

Naisalluv 1: „Naised võibolla räägivad rohkem. Emotsioonidest päris kindlasti, aga muidu ka.“

Samuti nimetati naisi kohusetundlikeks ja meestest organiseeritumateks, naised mõtlevad enne tegevust pikemalt järele ja kaaluvad tagajärgi. See aga muudab neid ka intervjueeritavate hinnangul ebakindlamaks, et nad fantaseerivad kõikvõimalikest tagajärgedest ja kardavad eksimust.

Samuti nimetati naiste puhul märksõnadena kannatlikkust ja kompromissivõimet - mehed olevat mustvalgemad, naised nende kõrval suutvat mõelda mitmetahulisemalt.

Juht 1: „Naised on, ütleme kohusetundlikumad. Naised on nagu, kui nad teevad midagi, nad teevad seda hästi nagu kohusetundega, nad ei taha nagu eksida.“

Naisalluv 1: „(Naised – autori märge) Natuke rohkem planeerivad. Naised näevad maailma võibolla natuke laiemalt. Tänu sellele nagu võibolla planeerivadki rohkem oma tegevusi ette. Naised on kannatlikumad ja ma arvan, et isegi ka kompromissialtimad.“

Eesti naised peeti ka aktiivseteks ja julgeteks – seda naiste arvates. Naised pidavat hakkama saama iga ülesandega, ka nendega, mis meeste jaoks oleksid igavad või ebameeldivad.

Naisalluv 2: „Naine on aktiivne, ta saab asjaga hakkama. On muidugi erandeid, kes on niiõelda siidikäpad - nagu ka meeste puhul on - aga ma arvan, et Eesti naine on tugev, ta ei eelda, et koguaeg poputatakse ja kätt hoitakse. Muidugi ta võibolla tahaks seda, aga kui näiteks on selline noh, lödipüks on kõrval, siis peab ise hakkama saama.“

Kõik intervjuueeritavad arvasid, et mingi alus stereotüüpidel on, kuid alati on erandeid. Samuti oli arvamus, et stereotüüpide puhul on enamjaolt tegu meedias tekitatud kuvandiga, millele reaalses elus ei pruugigi vastet leida. Näiteks tõid mehed välja naise kohta stereotüübi, kes ei oska autot juhtida ning naised viitasid mehele, kes õllepudeli ja telekapuldiga õhtuti diivanil istub – mõlemal juhul arvati, et selliseid stereotüüpe võib kindlasti päriselus kohata ning seega on neil tõepõhi all, kuid palju on ka erandeid.

Meesalluv 1: „Ikka personaalne on, neisse (stereotüüpidesse – autori märge) ei peaks kinni jääma. Selle järgi saab esmahoiaku mingi, aga pärast, vaata, äkki kummutatakse see kui inimest tundma õpid. Aga võibolla jääbki.“

Meesalluv 2: „Üldiselt ütleks nii, et stereotüübid on, need peavad paika, aga on erandeid.“

Naisalluv 2: “Need on mingid omadused, mis on kuskilt kõrva jäänud või silma jäänud, aga kui hakkad mõtlema, siis konkreetset ühtegi sellist stereotüüpset inimest ei tunnegi. Et kuskilt ühiskonnast on need kumama jäänud, aga... See on ühe mütsiga löömine. Et võtame kuvandi, meediast näiteks võibolla on käinud läbi ühte moodi inimesed, a la kinnine mees - naised kurdavad, et mees ei kuula, mees ei räägi, ja siis ongi. Kõik tahavad mingit keskmist võtta mis iganes jaoks, aga keskmine on ikka väga suhteline.“

4.3. Hea juht

Küsisin intervjuueeritavatelt oma kogemusele põhinedes, mis on need omadused, mis teevad juhust hea juhi.

Sagedamini kuulnud märksõnad olid ausus ja õiglustunne. Hea juht peaks kohtlema kõiki võrdselt, seda nii probleemide kui heade tulemuste puhul.

Juht 1: „Sa pead kõiki nagu võrdselt kohtlema, et ei saa nagu eelistada. Ja mina arvan, et ka pead aus olema, et kui keegi ongi looder, kes nagu ei viitsi väga teha, siis sa pead ütleva. Aga peab ka nagu vaatama, et ei saa lihtsalt peale lennata, vaid põhjused pead välja selgitama.“

Naisalluv 2: „Ma arvan, et ta peaks olema selles mõttes aus, et kohtlema kõiki ikkagi võrdselt.“

Samuti peeti oluliseks, et juht oleks nõ meeskonnamängija, aga suudaks hoida oma autoriteeti. Hea juhi põhiliseks ülesandeks peeti ühtekuuluvustunde ja tiimi tekitamist – selleks on intervjuueeritavate sõnul vaja head suhtlemisoskust, rõõmsameelsust, huvitundmist ja tahet inimestega suhelda, seda ka muudel teemadel peale töö. Samas peeti aga ka oluliseks, et juht oleks siiski autoriteet ning oskaks oma sõna maksma panna, mitte ei laseks sõbrasuhetel töötulemusi varjutama hakata.

Juht 1: „Juhina pead suutma seda jõuku koos hoida. Selline ühtse löögirusikana [...] Võim ei tohi pähe hakata, see on kõige tähtsam [...] Põhimõtteliselt olema jah nagu üks meeskonnast [...] Inimlikuks pead jääma, see on kõige tähtsam [...] Muidugi sa pead nõudma ka, midagi teha ei ole.“

Meesalluv 2: „No tead, ta tuleb tuppa hommikul, tal on hea tuju, tuleb suhtlema ise. Selline tiimimängija on. Aga no autoriteeti peab ka olema.“

Meesalluv 1: „Ta peaks huvituma sellest, mis toimub. Meeskonda hoidma.“

Mainiti ka organiseerimisvõimet, seda eelkõige eelneva punktiga seoses – juht peab suutma organiseerida kontori tööelu nii, et see oleks üheaegselt meeldiv ja kasulik.

Naisalluv 1: „Peab olema organiseerimisvõime.“

4.4. Juht ja tema isiksus

Vaadeldud meesjuht selgelt teadis oma kohta ning oskas oma omadusi kasutada, et alluvatega suhestuda. Näiteks kuulsin juba enne Juht 1ga kohtumist tema alluvatelt, et juhil on komme koridoris jalutades ümiseda. Sellele viidati kui vahvale ja positiivsele eripärale. Hiljem oli kontoris situatsioon, kus juht kõndis vaikides koridori mööda ning möödus uksest, kus istusin kahe naisalluvaga. Juht vaatas kõndimise pealt uksest sisse ning alustas koheselt ümisemist. See on justkui tema firmamärk, mida ta kas meelega või alateadvuslikult teistele kinnistab.

Alluvatega kasutas ta positiivset suhtlusstiili. Ta kohtles neid kui võrdseid, suhtlust jälgides oli küll tunda autoriteeti, kuid ta ei kasutanud seda ära ega surunud enda arvamust peale. Räägiti nii töö-kui eraelust ja seda vabalt naljatledes.

Juht 1 kahele naisalluvale: „Jumal tänatud, et meil siin lõpuks külaline on, siis lõpuks keegi näeb ka kui raske mul siin teiega on!“

Vaadeldud naisjuht (Juht 2) oli oma käitumises ja suhtluses üsna sarnane Juht 1-ga. Oli kuulda palju tööalast vestlust, mis oli aga segatud eraelulise huvitundmise ja naljaviskamisega.

Juht 2 vestleb kabinetis naisalluvaga: „Ma arvan jah, et suuna see asi neile. Sellega peaks juba alustama [...] Oot, aga räägi, millal sa kooli lõpetad?“

Juht 2 telefoni: „Ah sa ju tead küll, kõik läheb spämmi mul, mis sa saadad (naerab)!“

Mõlemad juhid märkisid enda puhul, et nende arvates on nende nõrkuseks juhina kohati liiga leebe suhtumine.

Juht 1: „Võibolla mõne koha pealt olen liiga leebe.“

Juht 2: „Miinuseks võibolla ma olen väga inimlik, kuulan alati ära probleemid, ma ei ole väga jäik. Teinekord oleks vaja. Tegelikult ma teen ja ütlen, ega see tegemata ei jää. Aga ma teinekord tunnen, et see inimlikkus on niipalju suurem, et see hakkab segama. See lahend ikka tuleb, see tulemata ei jää. Aga saaks kiiremini.“

Minu vaatlustulemused on vastuolus soolise stereotüüpse lähenemisega. Juht nautis töötajatega suhtlemist ja seda mitte ainult töistelt eesmärkidel. Konkreetsetest juhtide iseloomujoontest rääkimiseks peaksin neid pikemalt vaatlama ja jälgima, praegu ei saa teha järeldusi juhi kui „tüüpilise mehe“ või „tüüpilise naise kohta“. Sellest hoolimata märkasin mõlemas juhis mehelikke iseloomujooni nagu huumorimeel, enesekindlus, ratsionaalsus, aga samas ka

naiselikke nagu emotsionaalsus ja sõbralikkus, samuti soovisid mõlemad juhid rääkida ka töövälisest asjadest. Seega ei saa kummagi puhul luua soopõhist stereotüüpset kuvandit, sest omadusi oli mõlema soo kohta käivatest kategooriatest.

4.5. Vahetu juhi-alluva suhtlus sõltuvalt soost

Järgnevas peatükis annan ülevaate oma uurimistulemusest, mis puudutasid juhi ja alluvate suhtlust. Seda nii vaatlustes nähtu kui intervjuudel kuuldu osas. Võrdlusmomendi edasiandmise eesmärgil kirjeldan eraldi meesjuhti ja naisjuhti puudutatavat.

4.5.1. Vahetu meesjuhi-alluva suhtlus

Kohe esimese vaatluse alguses istusin kahe naisuurija kabinetis ning sisse astus osakonnajuht. Juht 1 viskas nalja, oli väga lõbusas tujuis ja ei tahtnud kuidagi ruumist lahkuda. Oli näha, et ta naudib alluvate seltskonda ning jagatakse üksteise huumorit. Ta teeb mitu korda läbi huumori naistele märkuse, et tuleb oma töös olla punktuaalsem ja arvudega täpsem. Samuti vaidleb ta vastu naiste väitele, et töökoormus on liiga suur ja et töökvaliteet selle all kannatab. Kõik aga käib läbi huumoriprisma.

Juht naisalluvatele: „Teie kui vanad kogemustega uurijad, te peate kõigega hakkama saama, isegi kui on palju tööd, seda kvaliteetsemalt peate tegema!“ [...] „Ainult punktuaalsust rohkem, ja täpsust. Kõiki komakohti tahan näha!“

Olgugi, et naised on äärmiselt sõbralikud ja tunduvad juhti siiralt austavat, käib hiljem mitme naistöötaja suust läbi vihje, et juht ei süvene kriminaalasja enne selle uurijatele üle ulatamist nii palju kui neile meeldiks.

Samas aga suudab ta alluvatele asja selgeks teha sõbralikult, ilma võimu kuritarvitamise ja konfliktita. Õhkkond säilib üldmuljel mõnusa ja positiivsena. Naistöötajate omavahelisest vestlusest aga võib välja lugeda, et tegelikult juht siiski nii lähedane töötajatega pole.

Umbes veerand tundi peale kabinetist lahkumist oli kuulda, kuidas Juht 1 räägib meesalluvaga. Toon oli väga konkreetne, räägiti tööasjadest ja eraelu ei puudutatud. Kadunud oli naljatlev

suhtumine ja lõbusus. Järgmine kord kui juht naisuurijate kabinetti astus, käitus ta sarnaselt hommikule – lõõpis, tegi nalja, oli pikalt ruumis ja rääkis tööd mitte puudutataval teemadel.

Enda sõnul peab Juht 1 oluliseks tööalasel hea läbisaamist ning sõbraliku sisekliima hoidmist.

Juht 1: „Ma ikkagi üritan kõigiga normaalselt läbi saada [...] Mulle on hästi vastumeelne kui seltskonnas, väikses tiimis, on mingid lahkkelid [...] Aga mis ma ise arvan, et ma üritan kõigiga läbi saada, seda tiimi nagu koos hoida. Kuigi tegelikult on ühisüritusi vähe, see võibolla ongi nõrkus (tema enda arvates tema enda nõrkus – autori märges), et võiks organiseerida rohkem.“

Juht 1 oli arvamusel, et tööülesannete jagamisel alluvatele tuleb eelkõige lähtuda indiviidi oskustest ja sugu selles rolli ei mängi. Samas aga mainis ta, et läheneda tuleks meestele ja naistele erinevalt.

Juht 1: „Olen vaadanud küll, et mida kellele anda. Siin on ju ametikoha järgi juba, et kes on pädevam seda tegema. Noh, siin on, et eriasjade uurija tegeleb lastega ja...“

Juht 1: „Mina olen üritanud ka nagu niiviisi, et naiste seltskonda vahepeal nagu sulanduda, istud ja ajad lihtsalt, noh, ajad lõrajuttu. Noh, seda ka vaja, ega sa ei jõua ju 8st 17ni ainult istuda omal arvuti taga.“

Autori küsimus: „Mis sa arvad, kas peaks juhtima naisi ja mehi erinevalt või neile lähenema erinevalt kuidagi?“

Juht 1: „Ikka tuleb erinevalt läheneda, sa ei saa ju... No minu aramus on küll, et meeste seltskonnas lähed ikka, no ma ei tea, tuleb mõni ropp sidesõna sisse. Naiste seas... no nad on ju kõik ikka pika tööstaažiga ja kõik, aga sa ei saa ikka ju päris... No ikka pead valima, kuidas sa lähened.“

4.5.2. Otsese naisjuhi-alluva suhtlus

Politseijaoskonnas 2 oli aru saada, et Juht 2 on alluvate jaoks põhiliseks abiks tööülesannete tegemisel. Mõne vaatlustunni jooksul oli korduvalt situatsioone, kus alluvad juhi koridoris või oma kabinetist „kinni püüdsid“ ja toimikute kohta nõu küsisid. Juht 2 oli arutlev, pakkus välja variante, kuid lasi alluvatel ise otsused vastu võtta.

Naisalluv astub Juht 2 kabinetti: „Ma ei saanud ikka hakkama sellega.“ Juht 2 vaatab pabereid, küsib naisalluvalt küsimusi stiilis „Mis sa arvad, kuidas parem oleks?“ või kommenteerib sõnadega „See on üks variant, jah.“

Kaks naistöötajat kõnnivad koridoris Juht 2 suunas, rääkides eraelulistel teemadel. Juht 2ni jõudes üks naistest: „Kuule, (nimi), mis ajaks see tabel pidi valmis olema?“ Juht 2: „Mai lõpuks, aga sul oli seal midagi veel vaja teha.“

Kontoris olles tundub, et Juht 2 on alluvate jaoks kui sõber või hea tuttav, kuid siiski austavad tema autoriteeti.

Naisalluv astub Juht 2 kabinetti. Küsib, kuidas Juht 2-l päeval töökäik läks ning ütleb, et läheb sööma, sest on vaja korraks värsket õhku. Juht 2 muutub kohe murelikuks, küsib, kas kõik on korras. Naisalluv elavneb, räägib pea- ja muudest valudest.

Kahel korral helises Juht 2 kabinetis telefon sel ajal, kui tal oli alluvaga jutt pooleli. Sõnagi ütlemata võttis ta poole jutu pealt telefoni.

Viimasest näitest loen välja, et Juht 2 on selge autoriteet, sest ta ei pea alluvate ees vabandama jutu katkestamise eest või oma tegusid selgitama. See aga tundus ka alluvate jaoks täiesti igapäevane ja mõistetav – autoriteet polnud peale surutud, vaid Juht 2 tööd peetigi oluliseks ja tema käitumist põhjendatuks.

Juht 2 ei arvanud, et meeste ja naiste töös oleks suurt sugudepõhist vahet, või, et mehi ja naisi peaks kuidagi erinevalt juhtima. Tema sõnul tuleb otsustada põhinedes indiviidile.

Juht 2: „Ülesanded on ühesugused – ma ei näe, et oleks vahet (naiste ja meeste töötegemisel – autori märkus) [...] See oleneb juba indiviidist, et millised tema isikuomadused on. See ei puutu sellesse, kas on mees või naine.“

Autori küsimus: „Kuidas arvad, kas mehi ja naisi peaks juhtima erinevalt või kas kuidagi neile lähenema erinevalt?“

Juht 2: „Ma nüüd sugude pärast küll ei näe, et peaks erinevalt. Just indiviidide pärast, et kuidas kellegile.“

4.6. Töötajate omavaheline suhtlus sõltuvalt soost

Enne vaatlustulemuste kirjeldamist tuleb siinkohal meelde tuletada, et Politseijaoskond 1 oli töötajate arvu poolest peaaegu kolm korda väiksem kui Politseijaoskond 2, samuti oli viimases naisi tunduvalt rohkem kui mehi. Kui Politseijaoskonnas 1 oli reegliks, et kõigi kabinetide uksed peavad olema avatud, siis Politseijaoskonnas 2 olid uksed tihti kinni ning töötajatel kõrvaklapid peas, millest ülekuulamisi või kõnesalvestusi uuesti üle analüüsida. See muutis kahe jaoskonna tulemused tõenäoliselt veidi ebavõrdseks – Politseijaoskonnas 1 toimus lihtsalt erinevast soost töötajate suhtlust rohkem.

Esimene ilmekas situatsioon toimus Politseijaoskonnas 1, kui naisuurijate kabinetti astus meesuurija, kes on ühtlasi ühe naistöötaja abikaasa.

Naised ei tee kolleegist väljagi, vaid vastupidiselt eelnevalt elavnevale reaktsioonile juhi tulekul, jätkavad segamatult aktiivset vestlust eraelu puudutavatel teemadel.

Põhjuseid võib selleks olla mitmeid – meeskolleegiga on isiklike suhete pärast naised juba niigi igapäevaselt seotud, temaga suheldakse kordades rohkem kui juhiga; juht on karismaatilisem ja alustas ise elavat kontakti; juhiga otsitakse tihedamat kontakti kui kolleegiga, sidemed juhiga on olulisemad. Naiste omavaheline jutuajamine oli aga äärmiselt „naiselik“ – teemad puudutasid lapsi, koeri, majapidamist ja klatši kolleegide kohta.

Politseijaoskonnas 1 oli töötajate seas märgata, et naised hoiavad probleemide korral rohkem kokku kui mehed. Samas Politseijaoskonnas 2 sellist erinevust tunda ei olnud.

Politseijaoskonnas 1 astus meesuurija enne tööasjus teise linna sõitmist naisuurijate kabinetti, ütles „Head aega!“ ning küsis, kas naistel on vaja temaga midagi kaasa saata. Naisuurijad vastasid talle eitavalt ning pärast arutasid omavahel uurija käitumist. Väidetavalt oli tema küsimus ebaharilik, sest neil polnud asjade saatmise järgi kunagi vajadust olnud. Naised kurtsid, et nende hinnangul lubatakse mõnele meeskolleegile rohkem kui neile, ja et suhtumine on vahel ebavõrdne.

Politseijaoskonnas 1 said naisuurijad uued materjalid, mis nende hinnangul olid läbimõtlemata. Naised kogunesid neljakesi ühte kabinetti ning arutasid halva materjali põhjuseid.

Politseijaoskonna 2 koridoris said kokku mees- ja naiskolleeg.

Naine mehele: „Kas sa kuulsid, mis seal prefektuuris oli?“

Mees: „Jaa, košmaar...“

*Naine (tugevalt žestikuleerides): „Ma ei teagi, mis teha nüüd, täitsa lõpp, hakka vaatama, kus uusi töökohti oleks... (naerab)**

Mees: (naerab)

Naised jutustavad Politseijaoskonna 2 kabinetis, meeskolleeg seisab uksele ja kuulab juttu. Tema naiskolleeg ilmub selja taha ja küsib: „Sisened, väljud? Mis passid siin?“

Meeskolleeg (teeseldud tõsidusega): „Seisan, mis on, võtan maha su või, mis mure?“

Intervjuudes aga olid töötajad hoolimata jaoskonnast üksmeelel, et suhtlemises pole sool erinevusi, küll aga hakkab sugu mängima tööülesannete jagamisel. Oldi ühisel arvamusel, et välitööd sobivad paremini meestele ja paberitööd naistele.

Autori küsimus: „Kas oled märganud mingeid soopõhiseid erinevusi siin korrusel? No näiteks, et mingid ülesanded sobivad paremini kas meestele või naistele, või näiteks suhtlemises mingeid erinevusi.“

Naisalluv 1: „No kindlasti mingid tööd sobivad meestele paremini. Paberitöö ilmselgelt sobib naistele paremini, paljud mehed ei taha paberitööd teha.“

Autori küsimus: „Miks see nii on?“

Naisalluv 1: „Paberitöö on selline natukene tuim töö. See tahab ju meeletut püsivust ja paigal püsimist. Üldiselt mehed kipuvad olema püsimatud. Lastega töö sobib ka naistele paremini, kuigi on ka mehi, kes saavad lastega väga hästi läbi, aga üldjuhul on ikkagi nagu lastega töö naistele.“

Autori küsimus: „Aga suhtlemises, näiteks sisekliima poole pealt?“

Naisalluv 1: „Siis ei ole minu meelest mingit vahet, kas on naised või mehed [...] Vähemalt meie süsteemis ma küll ei näe nagu mingit vahet, et kas suhtlevad mehed või naised.“

Naisalluv 2: „No ainus asi (erinevus meeste ja naiste vahel – autori mäрге), mis ma saan öelda, ongi võibolla meie töös see, et näiteks jälitajad, selles mõttes, et kui nad peavad niiöelda lõhkuma neid pätte või asju, siis jah, võibolla see meesterahvas mõjub kuidagi ähvardavamalt või nii. Et võibolla kui läheb mingi selline pisike blond naisterahvas sinna, et siis võibolla keegi ei võta teda tõsiselt. Et meestele võibolla jah sobivad sellised välitööd rohkem kui 9st 17ni laua taga passimine [...] See seltskond,

mis siin on, on puhas kuld – kõik saavad kõigiga läbi [...] Mingit „naised eraldi, mehed eraldi“ - sellist asja ma pole vähemalt tähele pannud. “

Meesalluv 1: „Naistel on tugevateks külgedeks pastakatöö, mõtlemine omaette. Kirjutav osa on neil tugev, nad on võibolla korrektsemad ja täpsemad sellises töös. Samas füüsiliselt nõrgemad, noh, kui näiteks patrullis peaks vaja olema. “

Politseijaoskonnas 1 käisin ühe meestöötajaga arestimajas, kus ta ülesandeks oli andmebaasi jaoks võtta politseimaja töötajatelt DNA-proove ja sõrmejälgi. Esimeseks prooviandjaks oli noor blond kerge kehaehitusega naispolitseinik.

Võrreldes proovivõtjaga oli naisterahvas noorem ning tööalaselt lihtsamate ja mitte nii tõsiste asjadega seotud. Nagu ta ise mainis, siis tema näeb igapäevaselt politseitöö ilusamat poolt, samal ajal kui proovivõtja tegeleb tapmiste, röövimiste ja muu taolisega. Nende omavahelises suhtluses olid need erinevused ka tunda. Naine kommenteeris korduvalt kui ebameeldiv ja määriv kogu protsess on, kurtis ebamugavuse üle. Tundus, et meestöötaja ei võta tema nurinat tõsiselt ja peab seda üle pingutamiseks. Meestöötaja oli igati viisakas ja ei olnud üleolev ega halvustav, kuid oli aru saada, et tema on autoriteetsem. Jutt puudutas peamiselt poolleiolevat protsessi ja politseitööd.

Naispolitseinik: „Issand Jumal, see (protsess – autori märge) on ikka tõsiselt rõve, see asi (sõrmejälgede võtmiseks kasutatav tint – autori märge) ei tule ju käte pealt maha üldse. Tuleb see pestes maha üldse? Miks sellist asja meiega teha on vaja? Mingi päti tunne tekib. “

Meesuurija: „Tuleb ikka maha. Me peame seda tegema andmebaasi jaoks, kuritöödel välistamiseks. “

Teiseks prooviandjaks oli suurt ja tugevat kasvu meesterahvas, kes on proovivõtjaga umbes samaealine ning tegeleb liiklusõnnetustega. Kahe mehe omavaheline suhtlus oli täiesti erinev eelnenust. Teine prooviandja ei kurtnud kordagi, teadis kogu protsessi ja aitas sellele kaasa. Mehed rääkisid kui sõbrad, suhtlus oli palju aktiivsem. Poole proovide võtmise pealt ühines vestlusega vanem (kuuekümnendates) meesterahvas. Kolmekesi visati roppu nalja, tõgati üksteist, ja oli selge, et üksteist koheldakse kui võrdväärseid. Kadunud oli proovivõtja reserveeritus ja napolisõnalisus, ta suhtles meestega kui heade sõpradega, jutt oli täiesti tööväline.

5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON

5.1. Stereotüüpsed arvamused meeste, naiste ja heade juhtide kohta

Üldiselt vastasid intervjuude tulemused teooriale.

Mehi peeti stereotüüpselt introvertseteks ja kinnisteks, seega saab paralleeli tuua Bakar'i jt (2007) kirjutatuga, et mehed puudutavad teises suhtluses vähem eraelu ja keskenduvad tööalastele teemadele. Küll aga tuleb meeles pidada, et intervjuueeritavate arvamus tugines ka eraelule, mitte vaid tööalasele suhtlusele. Isikuomadustest rääkides on minu arvates oluline arvestada ka kultuurilist tausta – eestlased kipuvad üleüldiselt olema vaiksemad ja vähem temperamentsed kui paljud lõuna pool elavad rahvad, sealhulgas eelnevalt mainitud Malaisiast pärit autorid.

Teooriale (Crites jt, 2015) vastas ka intervjuueeritavate arvamus meeste enesekindluse kohta. Siinjuures on mõttekoht, kas mehed ongi üldiselt enesekindlamad ja tegutsevad julgemalt tänu enesekindlusele, või on põhjus naiste poolt mainitud kärsituses ja selles, et mehed ei peatu nii pikalt, et tagajärgedele mõelda.

Vastuolulised on intervjuueeritavate välja pakutud impulsiivsus ja püsimatus ning Crites'i jt (2015) kirjeldatud objektiivsus ja ratsionaalsus. Põhjuseks võib olla, et teoreetikud on kirjeldanud mehe stereotüübile sobivat täpset edukat kaalutlevat ärim meest. Intervjuueeritavad mõtlesid võibolla rohkem enda isiklikule kogemusele, mitte niivõrd ideaalse mehe võrdkujule.

Põhiliseks märksõnaks naisstereotüübi kirjeldamisel tundub olema emotsionaalsus – seda nii intervjuueeritavate kui teoreetikute (Crites jt, 2015; Witt ja Wood, 2010) poolt. Uuringutulemused olid kooskõlas ka Bakar'i jt (2007) kirjutatuga, mille järgi ehitavad naised tööelus üles isikliku suhte ning räägivad meestega võrreldes eraelust tunduvalt rohkem. Võrreldes meestega, paistavad naised tunduvalt ekstravertsemad ja temperamentsemad. Teoorias mainitud taktitundelisuse teemal võib paralleeli tuua Juht 1 arvamusel, et kui meestele võib sõnumi edastada nõ ilma „filtrita“, siis naistega suheldes peab keelekasutusele rohkem mõtlema. Põhjus võib olla taaskord naiste emotsionaalsuses, mille tõttu reageerivad nad kuuldule tugevamalt kui mehed.

Uuringutulemused ei näidanud vahet naiste ja meeste sõbralikkusel, isetusel või kaastundlikkusel. Vastuolu tekkis teoreetikute poolt väljendatud naise stereotüüpse passiivsuse ja irratsionaalsuse (Crites jt, 2015) ning intervjuueeritavate pakutud aktiivsuse ja hea

organiseerimisvõime vahel. Sarnaselt mehe stereotüübi puhul oletatuga, võib põhjuseks olla, et teoreetikud kirjeldasid stereotüüpset tagasihoidlikku koduperenaist, kuid intervjueeritavad seda naist, keda nad iga päev oma kõrval (ka tööpostil) näevad. Samuti olid uuringutulemused vastuolus Bellizzi ja Hasty (2002) arvamusega, et naistest oodatakse töökohal vähem ning nende eksimustesse suhtutakse leebemalt – tööalaselt erinevat suhtumist naistesse ja meestesse tulemused ei näidanud.

Intervjueeritavate arvamus hea juhi omaduste kohta oli täielikult kooskõlas teoreetikutega. Peeti oluliseks, et juht oleks meeskonnamängija ning ei väärkasutaks oma võimu (Goffee ja Jones, 2006). Eelpool mainitud ebakõla soolisi stereotüüpe puudutava teooria ja uuringutulemuste vahel tuleb välja ka hea juhi omadustest rääkides – Cuadrado jt (2015) kirjutavad, et hea juht peab olema punktuaalne ja konkreetne - need omadused langevad kokku teoreetikute pakutud mehe, ning intervjueeritavate pakutud naise stereotüübiga. Järeldan, et hea juhi omaduste põhjal ei saa eelistada meest või naist. Samuti kattuvad uuringutulemused teoreetilise arvamusega, mille kohaselt hakkavad soolised stereotüübid ajaga järjest hägunema (Cuadrado jt, 2015). Huvitava põhjenduse sellele pakkus välja intervjuus Juht 2, kes viitas rahuaja ja areneva ühiskonna tõttu järjest lõdvemaks muutuvatele sotsiaalsetele piiridele ja vabamale kasvukeskkonnale.

5.2. Vaadeldud mees- ja naisjuht oma omadustelt juhina

Olgugi, et viibisin organisatsioonides liiga vähe aega, et sealseid osakonnajuhte täpsemat tunda õppida, tundsin sellest hoolimata neis ära mitu Goffee ja Jonesi (2006) kirjeldatud hea juhi omadust. Mõlemad juhid suhestusid oma alluvatega, olid neile partneri ja sõbra eest. Samuti olid nad minu hinnangul vahetud ning näitasid alluvatele ennast ka kui inimest, mitte vaid kui juhti. Mõlemad juhid olid väga sõbralikud ja otsisid kontakti, nende juhtimisstiil oli inimlähedane, personaalne, positiivne. Nad arvestasid töötajatega, lasid neil enda arvamust väljendada ja kuulasid nad ära, seega tagasid töötajate rahulolu (Steele ja Plenty, 2015). Nad käitusid kui kaastöötajad, mitte kui hierarhia esimesed lülid, kasutades positiivset suhtlusstiili (Miles jt 1996; Bakar jt, 2007 kaudu). Eeltoodud omadused on kooskõlas ka alluvate välja toodud hea juhi omadustega.

Järeldan, et iseloomuomadused mõjutavad juhi stiili, mitte niivõrd sugu. Tänu oma loomulikule avatusele ja inimlikkusele, suutsid vaadeldud juhid ka töökeskkonnas tagada sõbraliku ja

meeldiva õhkkonna. Arvan, et just tänu sellele, et juhtides oli nii stereotüüpse mehe kui stereotüüpse naise omadusi, suutsid nad nii nais- kui meeskollektiivi oskuslikult ja kõigile sobivalt juhtida. Nad oskasid analüüsida nii enda kui alluvate käitumist ja tänu sellele läheneda alluvale personaalselt.

5.3. Kuidas mõjutab sugu vaadeldud PPA juhtide ja alluvate suhtlust?

Järgnevalt analüüsin situatsiooni Politseijaoskonnas 1, kus naised kurtsid, et Juht 1 ei süvene, ning väljendasid pahameelt juhilt saadud kriminaalaskjate kohta. Arvan, et naiste pahameel tuleneb soovist lähedasele ja hoolivale suhtele, naine tahab tunda, et temasse süvenetakse, et mees on kaastundlik ja hoolitsev (Witt ja Wood, 2010). Juht 1 aga pole nende vajaduste ja soovide täitmiseks piisavalt süvenenud ja „hoolinud“, läbimõtlematu töö uurijale üle andmisel on ta jätnud mulje, et pole ka uurijale endale mõelnud. Samal ajal tõenäoliselt juht sellisest seosest aru ei saa ja ei ole naiste pahameelega kursis, sest nii emotsionaalne ja isiklik suhtumine ei ole mehele omane (Bakar jt, 2007).

Võrreldes Juhi 1 suhtlust mees- ja naisalluvatega, oli näha, et juht tahab rohkem viibida naisalluvate seltskonnas ning tunneb end seal vabamalt. Sellest võib teha mitu järeldust. Juhi iseloomuomadused võivad rohkem klappida naisalluvate omadega, mistõttu ta eelistab nende seltskonda (Lee jt, 2015). Stereotüüpsele käitumisele astub selline järeldus taaskord vastu, sest järelikult on juhil naistega sobivaid omadusi rohkem kui meeskolleegiga sobivaid. Või siis on naisuurijad käitunud vastavalt soostereotüübile ning kasutanud kõnet juhiga isikliku suhte saavutamiseks, mille tõttu juht tunneb nendega lähedasemat sidet kui meeskolleegiga (Burlison, 2003).

Juht 2 liikus alluvate kabinetides vähem ringi kui Juht 1. Põhjuseid võib olla mitmeid – alluvate arv, kiire tööperiood või muu. Põhjus võib olla ka isiklikus suhtumises, kuid uurimistulemustega seda tõestada ei saa.

Otseses suhtluses oli Juht 2 vaatlusperioodi ajal vaid naisalluvatega. Nendega oli ta konkreetne, kuid sõbralik ja avatud. Naiskolleegidele omast eraelulist vestlust oli mitmel juhul märgata ka Juht 2 ja tema naisalluvate puhul. See kinnitab eeltoodud fakti, et Juht 2 ei olnud töötajate jaoks range ja distantsi hoidev autoriteet, vaid rohkem üks meeskonnast.

5.4. Kuidas mõjutab sugu vaadeldud PPA töötajate omavahelist suhtlust?

Analüüsin situatsiooni Politseijaoskonnas 1, kus meeskolleeeg enne majast lahkumist naiskolleegidele „Head aega!“ soovis ning asjade saatmise kohta küsimuse esitas. Situatsioon võib olla tingitud Lee jt (2015) teoriast, mille järgi meeskolleeegi iseloomujooned ei klapi naiste omadega, mistõttu on omavaheline suhtlus külm ja emotsioonitu ning ei otsita üksteisega töövälisest kontakti. Suhtlus on puhtalt töösisene, mis viitab mehelikule käitumismallile ja töökesksele suhtlusstiilile (Bakar jt, 2007).

Sõrmejälgede võtmise situatsioonis kehtis minu arvates taaskord Lee jt (2015) arvamus, et ka tööpõhiselt suheldakse nendega, kellega iseloomud ja käitumismallid on sarnased. Mehed olid vanemad ning näinud politseitöö koledamaid külgi, samal ajal kui noorema ja teistsuguse kogemusega naispolitseinikuga tihedama vestluse arendamise vastu ei tundnud huvi ükski ruumis viibinud meestest. Ei kehtinud soopõhine stereotüüp nagu mehed eelistaksid tööl suhelda ainult tööteemadel. Samas aga ei leidnud suured, tugevad mehed ühist keelt õrna ja ettevaatliku noore naisega.

Politseijaoskonnas 2 ei näidanud ükski situatsioon erinevusi töötajate vahelises suhtlemises meeste ja naiste vahel. Mõlemas jaoskonnas tehtud intervjuud näitasid samuti, et soopõhiselt võib eristada naistele ja meestele sobivaid ülesandeid, kuid suhtlemises ei ole sugudel vahet – omavaheline sobivus sõltub isikuomadustest.

Tehtud uuringu põhjal järeldan, et sugu ei mõjuta PPAs juhi ja alluva suhtlust. Juht 1 ei vastanud teooriapõhise „klassikalise mehe“ kuvandile. Temas oli selleks liiga vähe agressiivsust ja dominantsust, tööpõhist keskendumist ja emotsioonitust (Crites jt, 2015). Stereotüüpsele mehele mitteomaste joontena oli ta äärmiselt sõbralik, palju rõhku läks töövälisele suhtlusele ja sellele, et „oleks tore“. Stereotüüpselt mehelik juht on orienteeritud vaid töötulemustele, Politseijaoskonna 1 juht aga otsis ka töövälisest kontakti ja rääkis hea meelega emotsionaalselt eraelust. Ka Juht 2 ei olnud irratsionaalne või passiivne nagu kirjutavad Crites jt (2015), vaid lisaks naisele omasele emotsionaalsusele ja kaastundlikkusele, omas ta kontoris autoriteeti ning oli silmnähtavalt enesekindel ja töötulemustele orienteeritud, mis viitab teoretikute arvates aga mehe stereotüübile.

Alluvate omavahelises suhtluses oli sooliste stereotüüpide kehtivust mingil määral märgata, kuid need näited kippusid pigem jääma üksikuteks ja juhuslikeks. Politseijaoskonnas 1 hoidsid

naised kokku, et rääkida isiklikel teemadel, olid emotsionaalsemad, ja jutu järgi häirisid neid kontorisiseselt just isiklikud teemad nagu ebaõiglus või nende isikuga mitte arvestamine. Töökorralduse, -tulemuste või -eesmärkide kohta oli naistel omavahel juttu vähe. Naispolitseiniku käitumine proovide andmisel Politseijaoskonnas 1 vastas samuti stereotüübile kui ta õrna ja vaiksena üsna räpaka tegevuse üle kurtis, samal ajal kui mehed käitusid robustsemalt, jõulisemalt. Teisest küljest aga arutasid Politseijaoskonnas 2 mees- ja naiskolleeg naljatades tööasju, naiste suust oli palju kuulda tööpõhist juttu, ning just mehed olid mõnelgi korral need, kes kontoris naiste seltskonda tulid, et tööväliselt juttu ajada ning nalja visata.

Seega võib töö tulemustest järeldada, et PPA töötajatel on teadlik arvamus naise ja mehe stereotüüpidest, kuid reaalsuses need tööalases suhtluses paika ei pea ning suhtlust ei mõjuta. Samuti oleneb juhi ja alluva suhe isikuomadustest – PPA nais- ja meesjuhil ei olnud suuri soopõhiseid erinevusi.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli uurida soopõhiseid arvamusi Politsei- ja Piirivalveameti töötajate seas ning soo mõju nii alluvate omavahelisele kui otsese ülema-alluva suhtlusele PPAs.

Töö teooriaosas selgitasin asjakohaseid mõisteid ning andsin ülevaate, millised on soopõhised ja juhtimist puudutavad stereotüübid, kuidas on nad tekkinud ja miks jäänud. Kirjeldasin hea juhi omadusi ja vahetu juhi-alluva suhet organisatsioonis.

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutasin kvalitatiivset meetodit. Andmekogumismeetoditeks oli kaks vaatlejana osalevat vaatlust kahes PPA üksuses ning kuus individuaalintervjuud sealsete töötajatega – kahe juhi ning nelja alluvaga. Andmeanalüüsimeetodiks oli kvalitatiivne sisuanalüüs, mille toorandmetena kasutasin enda vaatlusmärkmeid ja intervjuude transkriptsioone. Kõrvutasin teooriaosa tulemustega ning tegin selle põhjal järeldused.

Üldiselt peavad PPA töötajad mehi introvertseteks, püsimatuteks, enesekindlateks ning naisi nende kõrval emotsionaalsemateks, organiseeritumateks. Heaks juhiks peetakse õiglast, analüüsivõimelist tiimimängijat.

Leidsin, et juhi puhul on siiski määravaks tema isiksus, sugu ei märgi selle juures nii suurt rolli. Olgugi, et mehi on peetud paremateks juhtideks, on sisekommunikatsiooni seisukohalt parim, kui juht suudab olla paindlik kõigi alluvatega suhtlemisel, sealjuures analüüsides samaaegselt nii enda, alluvate kui organisatsiooni tööd. Hea juht on silmapaistev isiksus ning avatud ja sõbralik suhtleja, sugu juhtimisstiilile suurt mõju ei avalda.

Ka juhi suhtluses alluvatega määrab suhtlusstiili juhi isiksus, mitte sugu. Osade alluvatega tekib lähedasem side ning osadega on see pelgalt tööalane. Minu hinnangul mõjutab seda inimestevahelise sobivus ning iseloomuomadused.

Sugupooltele omistatud stereotüüpide kehtivust oli mingil määral küll näha alluvate omavahelises suhtluses, kuid see oli pigem juhuslik ning üldiselt sugu PPAs töötajate omavahelist suhtlust ei mõjuta.

Tehtud uuringu põhjal võib öelda, et soorollid ei mängi Politsei- ja Piirivalveameti organisatsioonisisises suhtluses rolli.

SUMMARY

Gender and Communication Between Employees of Estonian Police and Border Guard

The aim of current thesis was to find out which are the stereotypical opinions about gender among the employees of Police and Border Guard (PPA) and how does gender affect the communication between superior and subordinates and between subordinates themselves in this organisation.

In the theory part I explained relevant definitions and gave an overview of the gender and leadership based stereotypes, how have they emerged and why have remained. I described the characteristics of a good superior, and the relationship between superior and subordinate in the organisation.

To answer my research questions I used qualitative approach. For collecting data I made two observations in two different police stations and six individual interviews, of which two were made with superiors and four with subordinates. For data analysis qualitative content analysis was used, in which I used my observation notes and interview transcriptions as raw data. I compared theory with results obtained and made the results on that basis.

In general, among the employees of PPA, men are thought to be introverted, restless and confident and women more emotional and organised. Good superiors are thought to be team players who are fair and with good analysis capacity.

In my research I found that what is important about the superior, is his/her personality and gender does not play a big role in this. Although men are thought to be better leaders, for organisation communication it is best the superior to be capable of finding good contact with all the subordinates, on the same time analyzing the work of his/her, the subordinates and organization also. A good leader is an outstanding person and an opened and friendly communicator, gender does not have a big impact on leadership style.

Also when talking about the communication between superior and subordinates, the thing that determines communication type is the personality of the leader, not gender. With some subordinates superiors create closer contact and with some it is just work-related. In my opinion it is influenced by the personalities and match between two people.

The validity of gender based stereotypes was seen in the communication between subordinates, but this was quite random – generally gender does not affect communication in PPA.

KASUTATUD KIRJANDUS

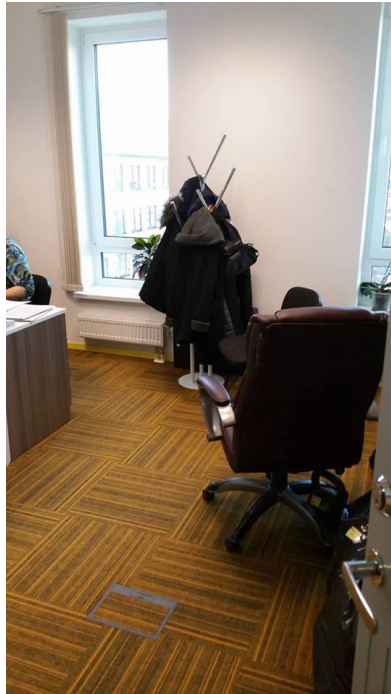
- Adachi, T. (2013). Occupational Gender Stereotypes: Is the Ratio of Women To Men A Powerful Determinant? *Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology*, Vol. 112, Nr. 2, lk 640-650
- Bakar, H. A., Mohamad B., Mustafa, C. S. (2007). Superior–Subordinate Communication Dimensions and Working Relationship: Gender Preferences in a Malaysian Organization. *Journal of Intercultural Communication Research*, Vol. 36, Nr. 1, 51–69
- Bellizzi, J. A., Hasty, R. W. (2002). Supervising Unethical Sales Force Behavior: Do Men and Women Managers Discipline Men and Women Subordinates Uniformly? *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, Nr. 4, lk 377-388
- Burleson, B., R. (2003). The Experience and Effects of Emotional Support: What the Study of Cultural and Gender Differences Can Tell Us About Close Relationships, Emotion, and Interpersonal Communication. *Personal Relationships*, Nr. 10, lk 1-23
- Burr, J. (2002). Cultural Stereotypes of Women from South Asian Communities: Mental Health Care Professionals' Explanations for Patterns of Suicide and Depression. *Social Science & Medicine*, Vol. 55, Nr. 5, lk 835-845
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, Nr. 2, lk 77-101
- Byron, K. (2008). Differential Effects of Male and Female Managers' Non-verbal Emotional Skills on Employees' Ratings. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, Nr. 2, lk 118-134
- Cox, S. J., Mezulis, A. H., Hyde, J. S. (2010). The Influence of Child Gender Role and Maternal Feedback to Child Stress on the Emergence of the Gender Difference in Depressive Rumination in Adolescence. *Developmental Psychology*, Vol. 46, Nr. 4, lk 842-852
- Crites, S. N., Dickson K. E., Lorenz, A. (2015). Nurturing Gender Stereotypes in the Face of Experience: A Study of Leader Gender, Leadership Style, and Satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 19, Nr. 1, lk 1-23

- Cuadrado, I., Garcia-Ael, C., Molero, F. (2015). Gender-typing of leadership: Evaluations of real and ideal managers. *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 56, Nr. 2, lk 236-244
- Cuddy, A. J. C., Wolf, E. B., Glick, P., Crotty, S., Chong, J., Norton, M. I. (2015). Men as cultural ideals: Cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 109, Nr. 4, lk 622-635
- Goffee, R., Jones, G. (2006). Extraordinary leadership. *Business Strategy Review*, Vol. 17, Nr. 2, lk 30-33
- Hardie, J. H. (2015). Women's Work? Predictors of Young Men's Aspirations for Entering Traditionally Female-dominated Occupations. *Sex Roles*, Vol. 72, Nr. 7, lk 349-362
- Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*.
- Knight, D. A., Woods Jr, R. H., Jindra I. W. (2005). Gender Differences in the Communication of Christian Conversion Narratives. *Review of Religious Research*, Vol. 47, Nr. 2, lk 113-134
- Koenig, A. M., Eagly, A. H. (2005). Stereotype Threat in Men on a Test of Social Sensitivity. *Sex Roles*, Vol. 52, Nr. 7-8, lk 489-496
- Lee, S. Y., Pitesa, M., Thau, S., Pillutla M. M. (2015). Discrimination in Selection Decisions: Integrating Stereotype Fit and Interdependence Theories. *Academy of Management Journal*, Vol. 58, Nr. 3, lk 789-812
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J. (2014) Intervjuu. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*.
- Luik, P. (2015). Kvantitatiivne ja kvalitatiivne uurimus. *Pedagoogika uurimismeetodid. Loengumaterjalid*. Kasutatud 23.12.2015
<http://www.hot.ee/piretluik/loengpraks/loeng.html>
- Luik, P. (2015). Vaatlus. *Pedagoogika uurimismeetodid. Loengumaterjalid*. Kasutatud 24.11.2015 <http://www.hot.ee/piretluik/loengpraks/loeng.html>

- Modaff, D. P., Butler, J. A., DeWine, S. (2012). *Organizational Communication: Foundations, Challenges, and Misunderstandings* (3rd ed.). Glenview, IL: Pearson Education.
- Schmader, T. (2002). Gender Identification Moderates Stereotype Threat Effects on Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 38, Nr. 2, lk 194-201
- Seitchik, A. E., Harkins, S. G. (2015). Stereotype Threat, Mental Arithmetic, and the Mere Effort Account. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 61, lk 19-30
- Sinclair, S., Carlsson, R. (2013). What Will I Be When I Grow Up? The Impact of Gender Identity Threat on Adolescents' Occupational Preferences. *Journal of Adolescence*, Vol. 36, Nr. 3, lk 465-474
- Soostereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi. (2012). *Eesti Naisteühenduste Ümarlaua sihtasutus*. Kasutatud 17.12.2015
http://www.enu.ee/lisa/513_soostereotyybid.pdf
- Steele, G. A., Plenty, D. (2015). Supervisor–Subordinate Communication Competence and Job and Communication Satisfaction. *International Journal of Business Communication*, Vol. 52, Nr. 3, lk 294–318
- Uibu, M. *Rakendusantropoloogia õppematerjalid*, Kasutatud 15.01.2016
- Vervecken, D., Hannover, B. (2015). Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. *Social Psychology*, Vol 46, No. 2, lk 76-92
- Vihalemm, T. (2014). Vaatlus. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*.
- Weaver, R., Ferguson, C., Wilbourn, M, Salamonson, Y. (2013). Men in Nursing on Television: Exposing and Reinforcing Stereotypes. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 70, Nr. 4, lk 833-843
- WHO kodulehekülg, Kasutatud 17.12.2015
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs403/en/>
- Witt, M. G., Wood, W. (2010). Self-regulation of Gendered Behavior in Everyday Life. *Sex Roles*, Vol. 6, Nr. 9, lk 635-646

LISAD

Lisa 1 – fotomaterjal Politseijaoskonnast 1



Näide Politseijaoskonna 1 uurijate kabinetist *Näide Politseijaoskonna 1 uurijate kabinetist 2*



Näide Politseijaoskonna 1 menetlusteenistuse *Juhi 1 kabinet*
koridorist

Lisa 2 – fotomaterjal Politseijaoskonnast 2



Juhi 2 kabinet



Näide Politseijaoskonna 2 kabinetist 1



Näide Politseijaoskonna 2 kabinetist 2



Näide Politseijaoskonna 2 menetlusteenistuse koridorist

Lisa 3 – informeeritud nõusoleku leht

Minu nimi on Dagmar Ainsoo ja ma õpin Tartu Ülikoolis kommunikatsiooni ja psühholoogiat. Käesolev vaatlus on osa minu seminari- ja bakalaureusetööst. Uurimistööde eesmärk on vaadelda organisatsioonisisest töökultuuri ning seda toetava kirjanduse taustal analüüsida. Selleks, et uuringutulemused oleks võimalikult objektiivsed, palun võimalust teha fotosid, millel hiljem hāgustatakse näod ning muud isiku identifitseerimist võimaldav (nimesildid, auastmetunnused jms).. See on Teie otsustada, kas ja mil määral ma fotosid oma uurimistöös võin kasutada. Nii seminari- kui bakalaureusetöö avaldatakse internetis ning seetõttu on Teil õigus töösse minev fotomaterjal eelnevalt üle vaadata ning vajadusel selle avaldamine keelata.

Jārgnevas tabelis palun märkige Teie jaoks vastuvõetavad variandid. Sobiva variandi puhul märkige lahtrisse JAH, ebasobiva puhul EI.

Luban fotosid kasutada nii seminari- kui bakalaureusetöös	
Luban fotosid kasutada vaid seminaritöös	
Luban fotosid kasutada vaid bakalaureusetöös	
Luban fotosid kasutada üksnes suulisel kaitsmisel illustatsioonidena	

Nimi:

Allkiri:

Kuupäev:

Tānan Teid koostöö eest!

Lisa 4 – intervjuukava juhtidega tehtud intervjuude jaoks

1. Palun Teil mõelda iseendale. Kui peaksid kirjutama endast lühikese iseloomustuse, siis milline see oleks? Kuidas ennast iseloomustaksite?
2. Kuidas on need omadused mõjutanud Teie tööd – mis on Teie tugevused, nõrkused juhina?
3. Kui mõtlete oma alluvate/kolleegide peale, siis kas olete märganud erinevusi naiste ja meeste töös? Näiteks, et osad ülesanded sobivad rohkem naistele, aga osad meestele vm.
4. Aga kas olete märganud soopõhiseid erinevusi kontorisiseses suhtluses? Näiteks, et naised hoiavad rohkem kokku või, et mehed käivad peale tööd koos pubis vm.
5. Mida Teie arvate, kas mehi ja naisi peaks juhtima erinevalt?
6. Lõpetuseks üldisemalt – kui mõtlete oma kogemusele, siis mis teeb juhust hea juhi?
7. Kui mõtlete stereotüüpsele mehele, siis missugused märksõnad tema kohta käiksid? Milline on Teie arvates „tüüpiline“ mees?
8. Ja kui küsin sama küsimuse „tüüpilise“ naise kohta?
9. Mida Teie arvate, kas need stereotüübid peavad paika või on need lihtsalt müüdid?

Lisa 5 – intervjuukava alluvatega tehtud intervjuude jaoks

1. Mõelge ühe oma mees-/naisjuhi (Politseijaoskonnas 1 „meesjuhi“, Politseijaoskonnas 2 „naisjuhi“) peale – see ei pea olema Teie praegune juht. Palun kirjeldage mulle teda, tema iseloomu.
2. Kuidas tema sellised omadused Teie tööd mõjutasid?
3. Kas Teie jaoks on oluline, mis soost on Teie juht?
4. Kui mõtlete oma kaastöötajate peale, kas olete nende töös märganud mingeid soolisi erinevusi – näiteks, et naistele sobivad mingid ülesanded paremini või vastupidi?
5. Veidi üldisemalt, millised on Teie jaoks need omadused, mis teevad juhust hea juhi?
6. Kui mõtlete stereotüüpsele mehele, siis missugused märksõnad tema kohta käiksid? Milline on Teie arvates „tüüpiline“ mees?
7. Ja kui küsin sama küsimuse „tüüpilise“ naise kohta?
8. Mida Teie arvate, kas need stereotüübid peavad paika või on need lihtsalt müüdid?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Dagmar Ainsoo (23.09.1994),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Vahtu juhi soo (gender) mõju vahtu juhi-alluva suhetele Politsei- ja Piirivalveameti näitel”, mille juhendaja on Tiiu Taur (MA),

1.1 reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 03.05.2016