

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Ühiskonnateaduste instituut  
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni õppekava

Õnne Allaje  
Romantilised suhted organisatsioonis: Eesti töötajate  
kogemused  
Bakalaureusetöö

Juhendaja: Tiiu Taur, MA

Tartu 2016

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. ROMANTILISED SUHTED ORGANISATSIOONIDES .....	6
1.1. Romantiliste suhete olemus ja definitsioonid .....	6
1.2. Romantiliste suhete tekkepõhjused .....	8
1.2.1. Lähedus .....	8
1.2.2. Töögrupi ja organisatsiooni karakteristikud .....	9
1.3. Romantiliste suhete liigitus .....	10
1.4. Romantiliste suhete motiivid .....	11
1.5. Romantiliste suhete tulem ja seos kommunikatsiooniga .....	14
1.5.1. Positiivsed ja negatiivsed tulemid .....	14
1.5.2. Suhte tüübist sõltuvad tulemid .....	15
1.5.3. Suhte nähtavus .....	16
1.5.4. Seos kommunikatsiooniga .....	17
1.6. Romantiliste suhete reguleerimine .....	18
1.7. Romantilised suhted Eesti kontekstis .....	20
2. UURINGU EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED .....	23
3. METOODIKA .....	24
3.1. Valim .....	24
3.2. Andmete kogumine .....	26
3.3. Andmete analüüs .....	27
3.4. Piirangud .....	28
4. TULEMUSED .....	30
4.1. Hierarhilised suhted .....	30
4.2. Lateraalsed suhted .....	35
4.3. Üldised seisukohad .....	38
4.4. Organisatsioonide eripärad .....	43
5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON .....	45
5.1. Romantiliste suhete definitsioon, motiivid ja tekkepõhjused .....	45
5.2. Hierarhiliste ja lateraalsete suhete tulemid, sarnasused ja erinevused .....	47
5.3. Romantiliste suhete reguleerimine .....	51
5.4. Üldised seisukohad ja soovitusel .....	52

5.5. Meetodi kriitika.....	53
5.6. Edasised uuringud.....	56
<b>KOKKUVÕTE.....</b>	<b>58</b>
Summary.....	60
Kasutatud allikad.....	62
<b>LISAD.....</b>	<b>67</b>
Lisa 1: Seminaritöö intervjuu kava.....	67
Lisa 2: Täiendatud intervjuu kava.....	71
Lisa 3. Intervjuude transkriptsioonid.....	74
Lisa 3.1. Intervjuu M1-22.....	74
Lisa 3.2. Intervjuu M2-26.....	89
Lisa 3.3. Intervjuu M3-24.....	103
Lisa 3.4. Intervjuu N1-21.....	112
Lisa 3.5. Intervjuu N2-44.....	123
Lisa 3.6. Intervjuu N3-36.....	132
Litsents.....	143

## SISSEJUHATUS

Kõige esimesena uuris organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid USA teadlane Robert E. Quinn (1977). Tema tööd võib lugeda antud valdkonnas fundamentaalseks, kuna talle on aastate jooksul järgnenud paljud teised sotsiaalteadlased, kes on organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid analüüsid läinud üha spetsiifilisemaks. Koos uuringuvaldkonna laienemisega on muutunud ka romantiliste suhete määratlus. Antud töös käsitletakse romantilisi suhteid nende kõige täpsema ning sooneutraalse definitsiooni alusel, kus Horan ja Chory (2011: 565) kirjeldavad, et „töökoharomanss on mitteplatooniline suhe kahe organisatsiooni liikme vahel, kus on selge seksuaalne tõmme, vastastikune lembus on ilmne ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et see suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline“.

Wilson (2015) on välja toonud, et iga kümne organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid käsitleva uuringu kohta on vaid üks kirjutatud mujal kui Ameerika Ühendriikides. Eestikeelset allikmaterjali, mis käsitleks Eesti organisatsiooni liikmete kogemusi ning kohalikke uuringuid, väga arvukalt ei leia. Aastate jooksul on aga märgata, kuidas avaldatud artiklites on muutunud üldised hoiakud romantiliste suhete osas. Eestikeelsetes artiklites esmalt igasuguseid kontoriromansse tauniti (Roomets, 2005), mis hiljem asendusid praktiliste soovitustega, kuidas romantiline suhe töökollektiivis toimima panna (Adelbert, 2011). Lisaks sellele hakati kajastama välismaistest allikatest pärinevaid uuringutulemusi (vt nt Kell, 2014), mis väitsid, et rohkem kui pooled meie töökaaslastest on olnud suhtes mõne töökaaslasega.

Küll pole aga selge, millistest allikatest sellised andmed pärinevad ning kas need on ka eestlaste populatsioonile laiendatavad. Samuti on Praxis (Kaur jt., 2014) uurinud soolist ja seksuaalset ahistamist töökohal, samas seos romantiliste suhetega, mis on käesoleva töö põhifookus, jääb selles uuringus selgusetuks. Tööotsinguportaal CV Keskus (63% Eesti töötajatest..., 2016) koostas lühikese küsitluse, millest selgus samuti, et 63% vastanutest, Eesti organisatsioonide liikmed, on kontoriromantika toimumist täheldanud.

Eestikeelse materjali vähesus ning tõlkekirjanduse küsitavus ajendaski bakalaureusetöö autorit valdkonda uurima. Käesolev töö on jätk 2016. aasta jaanuaris kaitstud samateemalisele seminaritööle. Töö eesmärk polnud luua fundamentaalseid teadmisi või järeldusi, küll aga soovitakse anda senisest põhjalikum ülevaade Eesti organisatsioonide liikmete seisukohtadest ning analüüsida nende kogemusi. Samuti soovitakse intervjuude tulemusel kogutavat infot võrrelda senises teoorias välja toodud aspektidega, et võimalikke paralleele tõmmata.

Töö põhiosa koosneb viiest peatükist. Esimeses peatükis vaadeldakse romantiliste suhete spetsiifikat, sealhulgas nende definitsioone, liigitust, motiive, tekkepõhjuseid, reguleerimist, negatiivseid ja positiivseid tulemeid kollektiivile või organisatsioonile ning seotust kommunikatsiooniga. Teine ning kolmas peatükk käsitlevad uuringu eesmärke ning valimi, meetodi, andmete kogumise ja analüüsiga seonduvat. Neljas peatükk võtab kokku töö raames läbi viidud intervjuude olulisemad tulemused ning näitlikustab neid huvitavamate tsitaatidega. Töö viies peatükk keskendub järelduste tegemisele ning diskussioonile, samuti pakub autor soovitusi romantiliste suhetega toimetulekuks. Välja on toodud ka kasutatud uuringumeetodi kriitika ning soovitused edasisteks uuringuteks. Töö lõpus on samuti nii eesti- kui ka ingliskeelsed kokkuvõtted. Eraldi lisadena on seminaritöös kasutatud intervjuu kava ning täiendatud kava. Lisadest on leitavad ka kõigi kuue respondendiintervjuude transkriptsioonid.

Töö autor sooviks tänada oma juhendajat Tiitu Tauri ja retsensenti Annika Kilterit, kes eelkaitsmisel palju häid soovitusi pakkus. Samuti kuulub suur tänu kõigile kuuele respondendile, kes olid nõus oma kogemusi jagama. Töö käigus selgus, et häid intervjuueeritavaid oli üpris keeruline leida, mistõttu on küsitletute panus äärmiselt tänuväärt ja oluline töö teoks saamisel.

## **1. ROMANTILISED SUHTED ORGANISATSIOONIDES**

Romantilised suhted töökohal on muutumas üsna tavapäraseks. Pikenevad töötunnid ja töökollektiivi mitmekesisustumine on kõik panustanud töötajatevaheliste romantiliste suhete sagenemisse (Powell, 2001). Organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid on vaadeldud väga erinevatest aspektidest, kuid isegi pärast ligi poolt sajandit empiirilisi uuringuid pole mitmete autorite arvates (vt nt Horan ja Chory, 2009; Pierce, Byrne ja Aguinis, 1996) valdkonda veel põhjalikult uuritud. Käesoleva töö teoorial põhinev peatükk annab ülevaate seni läbiviidud uuringutest ning kirjeldab kõige olulisemaid tulemusi. Järgnevates peatükkides kirjeldatakse romantiliste suhete liigitust, motive, tekkepõhjuseid, positiivseid ja negatiivseid tulemeid suhte osapooltele või kollektiivile ning organisatsioonide strateegiaid niisuguste suhete reguleerimiseks.

### **1.1. Romantiliste suhete olemus ja definitsioonid**

Praegu toimub kõigist kontoriromanssidest avalikult 64%, mis on ligi poole võrra enam kui näiteks üheksa aastat tagasi (Adams, 2015). Töötajad tunnevad väiksemat kohustust kui varem niisuguseid suhteid varjata (Malachowski, Chory ja Claus, 2012: 359). Kuigi töökoha romansse pole väga palju empiiriliselt kirjeldatud, on senised uuringud leidnud, et enamasti tajutakse romantilisi suhteid organisatsioonis negatiivse nähtusena (Biggs, Matthewman ja Fultz, 2012; Horan ja Chory, 2009). See on „ironiline, kuna suur osa inimesi on olnud või võimaluse korral astuks oma töökohal (uuesti) suhtesse“ (Horan ja Chory, 2009: 350). On leitud, et enam kui pooled inimesed – 51% vastanutest – on oma karjääri jooksul vähemalt korra mõne kolleegiga suhtes olnud (Adams, 2015). Romantiliste suhete esinemissagedus ning võimalikud negatiivsed ja positiivsed tulemid organisatsioonis teevad selle valdkonna empiiriliseks uurimiseks atraktiivseks.

Sotsiaalteadlased on organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid uurinud ning selle teema üle debatti pidanud juba 70ndatest alates (Wilson, 2015). Tõenäoliselt formuleeris romantilise suhte definitsiooni kõige esimesena Quinn (1977: 30), kes tõi välja, et organisatsioonisisene

romanss on „kahe sama organisatsiooni liikme vaheline suhe, mida tajuvad kolmandad osapooled seksuaalsel ihal põhinevana.“ Järgnevatel aastatel kasutati kirjutatud uuringutes just seda määratlust, kuni romantiline suhe defineeriti ümber. Uuel sajandil kirjeldati romantilist suhet töökohal kui „vastastikuselt ihaldatud seksuaalsel tõmbel põhinev suhe kahe sama organisatsiooni liikme vahel“ (Pierce, Aguinis ja Adams, 2000). Uuringute tulemusena selgus, et romantilised organisatsioonisisest suhted on palju komplekssemad ning selle definitsiooni kohandati üha täpsemaks.

Organisatsioonisisese suhte kirjeldamisel on oluline komponent just seksuaalne tõmme ning see osa definitsioonist on siiani säilinud. Eelnevalt välja toodud mõisteseletused on küll informatiivsed, ent liiga üldised, sisaldades eeldust, et kahe sama organisatsiooni liikme vahel võib olla ka platooniline, mitteseksuaalne sõprus, kuid seksuaalne tõmme on siiski võimalik (Horan ja Chory, 2011). Käesolevas töös kasutatakse romantilise suhte definitsioonina aga selle kõige värskemal versiooni, mille kaasajastasid ning formuleerisid Horan ja Chory (2011: 565): „Töökoharomanss on mitteplatooniline suhe kahe organisatsiooni liikme vahel, kus on selge seksuaalne tõmme, vastastikune lembus on ilmne ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et see suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline.“

Varasemad uuringud on romantilisi suhteid defineerides silmas pidanud eelkõige heteroseksuaalseid suhteid (Horan ja Chory, 2009). Kõige konkreetsem, antud töös kasutatav definitsioon on sooneutraalne (Horan ja Chory, 2013). Üle poole nii juhtivatel kui madalamatel astmetel töötavatest inimestest on arvamused, et homoseksuaalseid romantilisi töösuhteid peab käsitlema sama moodi, võrdsetel alustel kui heteroseksuaalseid suhteid (Biggs jt., 2012). Samasooliste suhted on vähem aktsepteeritavad, kuna nende olemasolu võib kollektiivile olla ebamugavam, mõjutades organisatsioonikommunikatsiooni ja töö efektiivsust veelgi enam kui heteroseksuaalsed romantilised suhted (Biggs jt., 2012). Praeguses, järjest avatumaks muutuvas ühiskonnas pole samasooliste suhted enam harv nähtus, ent nende sotsiaalne aktsepteeritavus varieerub. Homoseksuaalsete suhete tulem on seetõttu eeldatavasti kõnekam ning seetõttu tuleks neid täpsemini analüüsida.

Tänapäeval pole oma töökaaslasega suhtesse astumine suur tabu (Horan ja Chory, 2011). Teadlased on sel teemal palju kirjutanud, ent organisatsioonikommunikatsiooni perspektiivist

on romantilisi töösuhteid uuritud liiga vähe (Horan ja Chory, 2011; Pierce, Byrne ja Aguinis, 1996). Organisatsioonid on tänapäeval pidevas muutumises: pikenenud töötunnid, sooline ning rassiline mitmekesisus on muutnud romantilised suhted ning sealhulgas ka seksuaalse ahistamise laialt levinud sotsiaalseks fenomeniks (Pierce jt., 2000: 896). Selliste suhete tundmaõppimine ja mõistmine on meile hädavajalik, kuna on selge, et need mõjutavad kommunikatsiooni ja seeläbi ka organisatsiooni töö efektiivsust (Horan ja Chory, 2009). Organisatsioonisiseste romantiliste suhete dünaamika tundmine on seepärast vajalik, et tagada organisatsiooni tõhus toimimine.

## **1.2. Romantiliste suhete tekkepõhjused**

Organisatsioon on kinnine väli, milles toimuvad rutiinsed interaktsioonid võimaldavad meil avastada teiste sügavamaid atraktiivseid omadusi (Murstein, 1970, Quinn, 1977: 30 kaudu). Romantilised suhted töökohas on nüüdisaegne näide, kuidas töö- ja eraelu omavahel segunevad. Nende kahe sfääri piirid on aastatega muutunud üha paindlikumaks ja läbipaistvamaks (Horan ja Chory, 2011: 573). Koos kolleegidega veedame suure osa oma päevast, mistõttu on vältimatu, et indiviidide vahel tekib sõprus või ka romantilised tunded. Romantiliste suhete tekkepõhjuseks peetakse eelkõige füüsilist lähedust, kollektiivi eripärasid ning seal kehtivaid reegleid ja arusaamu.

### **1.2.1. Lähedus**

Füüsiline lähedus on organisatsioonisiseste romantiliste suhete tekkimisel väga oluline faktor (Furnham, 2012; Kõuhkna, 2013; Quinn, 1977). Eristatakse kolme tüüpi lähedust: pidev geograafiline, tööülesannetest tulenev ja juhuslik lähedus (Quinn, 1977). Pidev füüsiline lähedus, kus inimesed töötavad näiteks samas kontoris, põhjustab 63% kõigist romantilistest suhetest (Kõuhkna, 2013, Quinn, 1977). Sage üksteise nägemine ning koos töötamine aitab partneritel leida sarnaseid mõttemustreid, eelistusi ning väärtushoiakuid (Kõuhkna, 2013). Tööülesannetest tulenev lähedus viib inimesed kokku pigem lühiajaliselt, ent seegi ei välista kontoriromansi teket. Samuti piisab teinekord suhte tekkimiseks vaid organisatsioonilisest

kuuluvusest, kus partnerid kohtuvad täiesti juhuslikult (Quinn, 1977). Võiksime järeldada, mida lähedasem kollektiiv, seda suurem on võimalus romantiliste suhete tekkeks.

### **1.2.2. Töögrupi ja organisatsiooni karakteristikud**

Eelmisel sajandil arvas Quinn (1977), et romantilisi suhteid põhjustavad eelkõige naised. Naiste palkamist kardeti, kuna romantiliste suhete ilmnemist peeti positiivselt korreleeruvaks naiste osakaaluga töäjõus (Ibid, 1977). Ei saa üheselt väita, et niisugune hirm oli vale, kuna Powell (2012, Biggs jt., 2012: 272 kaudu) toob välja, et naiste roll organisatsioonides on kogu maailmas suurenenud. Näiteks Ameerika Ühendriikides moodustasid naised 2010. aastal töäjõust 47%, samas kui aastal 1973 oli naiste osakaal kõigest 37% (Ibid, 2012: 272) ning küsitlused on samuti näidanud romantiliste suhete sagenemist (Horan ja Chory, 2009). Muidugi võib niisuguses meelevaldses järelduses kahelda, kuna on vaieldav, kas see väiksem kui kolmandiku suurune hüpe naiste osakaalus kollektiivis on oluline tegur romantiliste suhete tekkes.

Töökollektiivis kehtival arusaamadel tervikuna on romantiliste suhete tekkimisel oluline roll. Organisatsioonikultuur on töötajatele signaaliks, milline käitumine on organisatsioonis tolereeritav (Wilson, 2015). Väga suur osa organisatsioonisisest romantilisi suhteid toimub praegu täiesti avalikult, kuna inimesed ei pea enam oluliseks neid varjata (Adams, 2015). Suhete nähtavus, eriti juhul, kui nende osas midagi ette ei võeta, võib tekitada olukorra, kus romantilised suhted on kollektiivis legitiimsed (Quinn, 1977: 38). On leitud, et töötajate varasemad kogemused on positiivselt seotud nende sooviga astuda töökohal suhtesse (Doll ja Rosopa, 2015). Töötaja on altim astuma romantilisse töösuhtesse või tolereerib kolleegide suhteid, kui tal on varasem kokkupuude sellega olemas (Doll ja Rosopa, 2015: 446). Romantiliste suhete puhul võib tõenäoliselt kehtida idee, et seal kus neid esineb, ilmnevad ka teised. Pole üllatav, et olemasolevad romantilised suhted, eriti positiivse kuvandiga, võivad niisuguse käitumise kollektiivis legitimeerida.

Organisatsiooni ja töögrupi karakteristikutest mängivad romantiliste suhete tekkimisel rolli reeglid ja ootused, järelvalve intensiivsus, interpersonaalsete suhete lähedus ning töö intensiivsus ja kriitilisus (Quinn, 1977). Samuti on leitud, et romantiliste suhete tekkimine

võib sõltuda organisatsiooni tegevusvaldkonnast. Romanss tekib sagedamini n-ö „seksika“ töökliimaga organisatsioonides, kus pööratakse tähelepanu hedonistlikele naudingutele ja välisele ilule (nt spaad, restoranid, baarid) (Mano ja Gabriel, 2006; Wilson, 2015: 5 kaudu). Samas kirjutab Kell (2014), et kõige rohkem peaks armusuhteid olema kindlustusfirmades ja haridussfääris. Autorite väidete vastandlikkus annab kindlasti ainet edasisteks uuringuteks. Tekib ka küsimus, kas tegu võib olla ehk kultuurilise erinevusega, kuna esimese väite tõid välja välismaa ning teise Eesti autorid.

Doll ja Rosopa (2015) uurisid konkreetselt, kuidas töötajate kohusetunne ning organisatsioonis kehtivad regulatsioonid romantiliste suhete osas mõjutavad töötajate soovi astuda kontoriromanssi. Nende uuringust selgus, et organisatsioonisiseste regulatsioonide olemasolu ning rangus ja töötajate kohusetunne modereerivad töötaja soovi astuda suhtesse negatiivselt- rangemad reeglid ja suurem kohusetunne muudavad inimesed vähem altiks töökohal suhtesse astuma ning nende suhtumine romantilistesse suhetesse on negatiivne (Doll ja Rosopa, 2015). Kohusetunne on individuaalne omadus ning fakt, et see on seotud sooviga astuda romantilisse töösuhtesse tekitab vajaduse uurida, millised isiksuseomadused veel seda nähtust modereerivad.

Kõige sagedamini põhjustab töötajatevahelist seksuaalset meeldivust just füüsiline lähedus ja koosveedetud aeg. Ühes organisatsioonis töötavad sageli sarnaste huvide ja taustaga inimesed, seega pole imekspandav, et üksteise lähemalt tundma õppimine tekitab romantilisi tundeid. Samuti oleneb palju töökollektiivist. Valitsevad arusaamad, reeglid ning tavad määravad ära nii indiviidi kui ka kollektiivi käitumise, mistõttu on loogiline, et kollektiivis, kus esineb romantilisi suhteid, võib neid tekkida enam kui üks.

### **1.3. Romantiliste suhete liigitus**

Eristatakse kahte tüüpi romantilisi suhteid- hierarhilised ning lateraalsed (Pierce jt., 2000). Lateraalne (*peer-peer*) romantiline suhe töökohal on suhe kahe töötaja vahel, kes asuvad samal alluvusastmel, kus üks osapooltest ei ole teise ülemus (Pierce jt., 2000; Powell, 2001). Hierarhilised (*supervisor-subordinate*) romantilised suhted on selgelt erineva sotsiaalse

võimuga organisatsiooni liikmete vahel, kus üks suhte osapooltest on teise alluv (Pierce jt., 2000; Powell, 2001). Muidugi võiksime vaadelda ka suhteid erinevate organisatsiooni liikmete vahel, kuid antud töö kontekstis pole see nii oluline.

Hierarhilised suhted on sagedamini esinevad ning problemaatilisemad kui lateraalsed, võrdse staatusega töötajate romantilised suhted (Powell, 2001). Ülemuse ja alluva vahelist romantilist suhet tajutakse tüüpiliselt negatiivsena. See tekitab armukadedust ning kahtlusi favoritismis näiteks palga, tööülesannete ja -koormuse, puhkuse või ametikõrgenduste osas, kuna kõrgema sotsiaalse võimuga osapool võib madalama astme töötajat soosida kollektiivi silmis ebasobivalt (Pierce jt., 2000). Teised organisatsiooni liikmed võivad karta, et hierarhilist suhet kasutatakse isikliku kasu eesmärgil ning selle tulemusena kerkib võrdsuse ning organisatsioonilise õigluse probleem (Powell, 2001: 1521). Muidugi võib samasuguseid ohte esineda ka lateraalsetes suhetes. Näiteks võiks analüüsida olukorda, kus üks lateraalse suhte osapool on mõne juhtival ametikohal oleva isiku väga hea sõber ning kasutab seda sõprussuhet oma romantilise partneri huvides.

Pole kindel, miks on hierarhilised suhted sagedasemad kui lateraalsed. Võiks ju oletada, et sama astme kolleegid veedavad rohkem ühiselt aega ning seega oleks romantilised suhted kergemad tekkima. Suhte tüüp on oluline, kuna paljud negatiivsed ja positiivsed tulemid on kollektiivi liikmete arvates spetsiifiliselt erinevad ning neid omistatakse vaid üht tüüpi suhetele. Hierarhiliste suhete puhul nähakse probleemi just sotsiaalse võimu kuritarvitamises, kuna lateraalses suhtes pole tööalane võimuvahetuskord nii suur.

#### **1.4. Romantiliste suhete motiivid**

Järgnevalt vaadeldakse, mis eesmärgil organisatsiooni liikmed kõige tõenäolisemalt romantilist suhet alustavad. Inimeste käitumine on romantiliste suhete puhul eesmärgipärane ning eeldatakse, et igal suhtel on oma sügavam motiiv. Niisugune määratlus tähendab, et iga töökoharomansi astuv indiviid lähtub oma isiklikust kasust. Samuti on need motiivid tajutavad ka ülejäänud kollektiivi liikmete poolt ning tajutud motiivist sõltub romantiliste suhete tulem organisatsiooni toimimisele.

Armastus ja sotsiaalne kuuluvus on indiviidi vajadustepüramiidi üks osa (Shockley-Zalabak, 2012) ning on vaja analüüsida, milliseid vajadusi organisatsioonisisest romantilist suhet rahuldavad (Quinn, 1977). Uuringud on näidanud, et kollektiivi liikmete poolt tajutud romantilise suhte motiiv mõjutab kommunikatsiooni (Cowan ja Horan, 2014b). Tajutud motiivid on olulised, kuna „need annavad romantilisele suhtele tähenduse ja aitavad defineerida, kuidas organisatsiooni liikmed peaksid sellele suhtele reageerima“ (Quinn, 1977: 35). Kõige varasemalt eristati vaid kolme motiivi: töö, ego ning armastus (Quinn, 1977). Cowan ja Horan (2014b: 12) kaasajastasid seda nimistut ning tõid välja, et kaasaegsed töötajad astuvad romantilisse suhtesse neljal motiivil: võimaluse lihtsus, sarnasused, aeg ja üheöösuhe. Muidugi on vaieldav, kas niisugune määratlus on õige, küll aitab tajutud motiivide tundmine paremini ennustada kollektiivi käitumist.

Ego motiiviga suhe pakub põnevust, seiklusi, seksuaalseid kogemusi ning rahuldab ego. Naiste atraktiivsust peetakse sellises suhtes väärtuslikuks vahetuskaubaks, mis on võimukatele meestele tõend nende edust (Quinn, 1977). Tänapäevane motiiv ehk nii-öelda üheöösuhe (Cowan ja Horan, 2014b) kattub Quinni (1977) ego motiiviga, kus suhte osapooled ei oota pikemaajalist pühendumist, vaid otsivad eelkõige seksuaalseid elamusi (Cowan ja Horan, 2014b). Ego motiiv tundub eelkõige utilitaarne, kus osapooled otsivad pigem füüsilist kui emotsionaalset rahuldust.

Kõige sagedamini omistatakse ego ja töö motiiv just hierarhilisele, alluva ja ülemuse vahelisele suhtele (Malachowski jt., 2012). Alluv on suhtes töö motiivil, et leida töökohal suuremat turvalisust (Quinn, 1977), saada meelepärasmad tööülesanded või ametikõrgendust (Malachowski jt., 2012). Ülemus võib vastutasuks oma alluva vajaduste rahuldamise eest sundida teda töötama pikemalt, nõuda kõrgemaid töötulemusi või avaldada survet töökoormusega muul viisil (Powell, 2001). Mõlemal juhul on tööülesanded ja karjäär sobimatult mõjutatud suhtes olija ihast „ekspluateerida personaalset suhet, et saada tööülesannete ja karjääriga seotud kasu“ (Powell, 2001: 1524). Töö motiivil suhted on seotud tööluusi ning korduva põhjuse puudumisega (Horan ja Chory, 2009: 350). Tööga seotud motiiv omistatakse hierarhilises suhtes eelkõige naistele, kes on madalamal positsioonil, samas vastupidises olukorras, kus meesalluv on suhtes oma ülemusega, meesosapole

töömotiivi ei eeldata (Powell, 2001). Töö ja ego motiiv on sagedasem hierarhilistes suhetes, kuna tõenäoliselt lateraalse suhte osapoolte staatused organisatsioonis ei võimalda neil üksteist soosida viisil, mis võiks tunduda teistele organisatsiooni liikmetele ebaausa eelisena.

Armastuse motiivil suhete puhul tajutakse, et töötaja hoolib oma partnerist siiralt (Cowan ja Horan, 2014b; Quinn, 1977). Armastuse motiivi omistatakse hierarhilistele suhetele kõige vähem (Malachowski jt., 2012), samas niisuguse motiiviga tajutud suhteid nähakse pigem positiivsena (Horan ja Chory, 2009: 350). Uuringud on näidanud, et veerand kuni pool organisatsioonisisestest romantilistest suhetest lõpeb abieluga (Furnham, 2012). Võib oletada, et armastuse motiivil põhinevad pigem lateraalsed suhted. Sotsiaalse võimuerinevuse puudumine muudab sama astme kolleegide romansi nii-öelda ohutumaks ning ei tekita kaastöötajates arvamust, et suhe pole siiras.

Cowan ja Horan (2014b) pidasid tänapäevasteks suhtesse astumise motiivideks veel aega, sarnasusi ning võimaluse lihtsust. Aja motiiv tähendab, et organisatsiooni liikmed astuvad suhtesse eelkõige seetõttu, et veedavad palju aega koos ning õpivad üksteist paremini tundma. Sarnasuste motiiv kattub eelmisega, kuna ühes organisatsioonis töötavad koos sageli ühiste huvide ning taustaga inimesed. Kolmandaks motiiviks peeti võimaluse lihtsust ehk organisatsioonid võimaldavad ning isegi toetavad indiviidide lähedast kokkupuudet (Cowan ja Horan, 2014b). Siiski tundub, et need kolm määratlust ei klassifitseeru oma sisu poolest quinnilikku motiivide kategooriasse, vaid pigem on sobilikud täiendama loetletud organisatsioonisiseste romantiliste suhete tekkepõhjuseid (vt alapeatükk 1.2.)

Kõige sagedamini omistatakse hierarhilistele suhetele ego ja töö motiivi, kuna eeldatakse, et ülemuse ja alluva suhe põhineb osapoolte soovil oma isiklikku suhet tööalase kasu saamiseks eksploateerida. Lateraalsed suhted ei tundu ehk kollektiivi silmis nii ohtlikud ning tõeline armastus võib olla võimalik. Üsna kõnekas on ka fakt, et paljud indiviidid kohtavad oma tulevast partnerit töökohal. Motiive on oluline analüüsida, kuna kollektiivi reaktsioon tuleneb suuresti just tajutud motiividest.

## **1.5. Romantiliste suhete tulem ja seos kommunikatsiooniga**

Organisatsiooni liikmete vahelisi romantilisi suhteid tasub analüüsida, kuna neil eeldatakse olevat otsene tulem organisatsiooni töö efektiivsusele, kollektiivi liikmete käitumisele ning organisatsioonikommunikatsioonile. Järgnevalt on välja toodud romantiliste suhete kõige olulisemad tulemid, mis olenevad nii otseselt kui kaudselt väga mitmest erinevast aspektist.

Romantiliste suhete negatiivset või positiivset tulemit ning seost kommunikatsiooniga modereerivad suhte tajutud motiivid (Powell, 2001; Quinn, 1977), suhte nähtavus (Cowan ja Horan, 2014a) ning suhte tüüp (Horan ja Chory, 2009; 2011; 2013). Kollektiivi reaktsioon sõltub sellest, kuidas nad suhtest teada said, suhte osapooltest, oma isiklikest vaadetest ning organisatsioonikultuurist (Cowan ja Horan, 2014a). Järgnevates alapeatükkides on kirjeldatud romantiliste suhete tulemeid lähtudes eelnevalt loetletud teguritest.

### **1.5.1. Positiivsed ja negatiivsed tulemid**

Organisatsioonisisemed romantilised suhted on kõige sagedamini negatiivse tulemiga. Töö produktiivsus väheneb, kuna ühised lõunad, pikenenud vestlused omavahel, koosolekutelt puudumine ning hajutud tähelepanust tingitud vead vähendavad oluliselt töö kiirust (Quinn, 1977). Romantilised suhted, eriti töö motiividel, toovad sageli kaasa põhjuse puudumise (Horan ja Chory, 2009: 350). Lisaks osapoolte käitumise muutumisele, toovad romantilised suhted kaasa kollektiivi pahameele, küünilisuse, vaenu (Wilson, 2015) või koguni suhte osapoolte saboteerimise (Quinn, 1977). Negatiivsete tulemitena võib organisatsioonis esineda veel huvide konflikte või erapoolikut otsustusprotsessi, mis mõjutavad nii indiviidi kui ka organisatsiooni efektiivsust ja suhte osapoolte karjääri (Powell, 1993, Wilson, 2015: 7 kaudu). Kell (2014) tõi välja, et töökoharomansse tajutakse ebaprofessionaalsetena ning osapoolte vähese pühendumise märgina. Samas ei ole täpsustatud, millisest organisatsiooni tasandist lähtudes on niisugune järeelus loodud. Organisatsioonisisemed romantilised suhted tekitavad seega otsese negatiivse reaktsiooni, mis paneb ohtu organisatsiooni kui terviku efektiivse toimimise.

Ligi pooled organisatsioonisisestest romantilistest suhetest lagunevad (Henry, 1995, Wilson, 2015: 8 kaudu). Pierce, Aguinis ja Adams (2000) uurisid seoseid organisatsioonisiseste romantiliste suhete ning seksuaalse ahistamise süüdistuste vahel ning vaadeldud juhtumitest veerand oli lagunenud kontoriromansside otsene tulem. Seksuaalne ahistamine on “igasugune sobimatuid lähenemiskatseid, ettepanekuid seksuaalvahekorrale või muu füüsilise ja verbaalse seksuaalse loomuga vihjeid sisaldav soovimatu käitumine“ (Pierce jt., 2000: 869). Samas, vaid 20% juhtival ning 23% madalamal astmel töötajatest leidsid, et seksuaalse ahistamise süüdistused romantiliste töösuhete tulemusena on tõsine probleem (Biggs jt., 2012). Palju rohkem kardeti siiski tavapärasemaid muresid nagu klatš, favoritism ning ebamugavus kollektiivis (Biggs jt., 2012). Eelmises motiivide peatükis selgus, et kuni pooled töökoharomansid lõppevad abieluga, kuid oleks soovitatav analüüsida ka seda ülejäänud poolt, mis kahjuks lõppevad. Praegu on leitud, et niisugused suhted viivad sageli seksuaalse ahistamise süüdistuseni, ent neid tulemeid võib olla veelgi.

Romantilised suhted organisatsioonis võivad osutada ka positiivseks. Töökoharomansse peetakse kõige sagedamini negatiivseks, mis võib suhte osapooltele avaldada just vastupidist mõju. Romantilises suhtes olijad võivad kohandada ning parandada oma töösooritust, et oma käitumist kompenseerida ja luua positiivne kuvand (Alder ja Quist, 2014). Oma partneriga koos töötamine, kui suhe on pigem armastuse motiividega, tõstab suhte osapoolte motivatsiooni, innukust ning töösooritust tervikuna (Quinn, 1977). Romantilisel suhtel võib olla positiivne tulem ka kollektiivis. Kontoriromanss võib tõsta kaastöötajate moraali, produktiivsust, innustada innovatsiooni ja loovust (Biggs jt., 2012), parandada ning suurendada kollektiivi omavahelist koostööd ja madaldada pingeid (Quinn, 1977). Üksnes hierarhilistele suhetele otseselt ühtegi positiivset tulemit ei omistata, küll aga võiks eeldada, et hästi toimiv ülemuse ja alluva suhe võiks kollektiivis kaasa tuua ka positiivseid muutuseid. Alluv võib näiteks oma ülemusest kallimale avaldada suuremat survet töökeskkonna parandamiseks või uute, töökvaliteedi tõusu soosivate muudatuste sisseviimiseks.

### **1.5.2. Suhte tüübist sõltuvad tulemid**

Lateraalses suhtes kolleegi tajub kollektiiv tõsiseltvõetavamana ning usaldusväärsemana kui hierarhilises suhtes olevaid kaaslaseid (Horan ja Chory, 2011). Tõsiseltvõetavus on „sõnumi

vastuvõtja käitumine ja suhtumine kommunikatsiooni edastajasse mingil ajahetkel“ (Horan ja Chory, 2011: 566). Uuringud on näidanud, et hierarhilises suhtes alluvad ja ülemust usaldatakse vähem ning kollektiiv kaldub enam informatsiooni manipuleerima (Horan ja Chory, 2009). Informatsiooniga manipuleerimine on igasugune verbaalne ja mitteverbaalne kommunikatsioon, mille eesmärk on teise inimese tahtlik eksitamine või petmine (Malachowski jt., 2012: 362). Usaldus ülemusse, töötajate rahulolu ning organisatsiooni efektiivsus on omavahel positiivselt seotud (Horan ja Chory, 2009: 351). Oma organisatsiooni, töökaaslaste ning ülemuste usaldamine on organisatsiooni funktsioneerimiseks vajalikud (Horan ja Chory, 2009). Neist argumentidest lähtuvalt võib öelda, et hierarhilised suhted kujutavad kollektiivile ja organisatsioonile palju suuremat ohtu kui lateraalsed suhted.

Horan ja Chory (2013) uurisid samade karakteristikute alusel ka homoseksuaalseid suhteid. Hierarhilises suhtes geisid ja lesbisid usaldavad töökaaslased vähem nagu heteroseksuaalsetest suheteski ning manipuleerivad kommunikatsiooniga. Kui heterosuhete puhul ei mänginud suhte osapoolte sugu nende hindamisel suurt rolli, siis gei töötajaid hinnatakse hoolivamaks ning parema iseloomuga kui näiteks lesbisid. Lisaks toodi välja, et gei-mehi ei peteta ning neile valetatakse vähem. Võrreldes heteropaaridega, olid homoseksuaalsete suhete hindamistulemused igas valdkonnas paremad: vaatamata suhte iseloomule, neid peteti vähem ja usaldati rohkem. Muidugi võis see olla ülekompanseerimise tulemus: oma eelarvamusi homoseksuaalsete paaride osas püüti varjata gei- ja lesbisuhteid heldemalt hinnates (Horan ja Chory, 2013: 183). Varasemalt toodi välja, et homoseksuaalseid suhteid peaks hindama heterosuhetega samadel alustel ning võiks oletada, et see ka nii on. Palju suuremat rolli võib siiski mängida nii-öelda positiivne erapooletus ehk inimesed kalduvad positiivseid tulemeid täpsemini meelde jätma kui negatiivseid.

### **1.5.3. Suhte nähtavus**

Cowan ja Horan (2014a) leidsid, et suhted võivad avalikuks tulla kahel viisil: suhte osapooled teavitasid kollektiivi ise või suhte tuli avalikuks kogemata. Personaalselt oma kolleegide teavitamine tekitas pigem positiivse reaktsiooni ning ei kahandanud suhte osapoolte usaldusväarsust. Sageli samastati end suhte osapooltega veelgi enam, isegi kui tekkinud suhet

ei soositud. Suhte salajas hoidmine tekitab aga klatši ja ebamugavustunnet. Kõige sagedamini saadi suhtest teada, kuna osapooled ise saatsid tugevaid mitteverbaalseid signaale, tekitasid klatši või jäid silma füüsiliste aktidega (Cowan ja Horan, 2014a). Selge on see, et väga suur hulk organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid toimub avalikult, samas on võimalikke tulemeid analüüsidest vajalik arvesse võtta, kuidas need suhted avalikuks tulid.

#### **1.5.4. Seos kommunikatsiooniga**

Töökaaslasega suhtes olemine mõjutab ausust ning informatsiooni täpsust, mida töötajad oma kolleegidelt saavad. See on problemaatiline, kuna täpne ja usaldusväärne informatsioon on organisatsiooni edukaks ja eetiliseks toimimiseks vajalik (Horan ja Chory, 2009: 354). „Organisatsioonile oluline konstrukt – tõsiseltvõetavus – on mõjutatud organisatsioonisiseste romantiliste suhete poolt“ (Horan ja Chory, 2011: 573). Tõsiseltvõetavus on oluline faktor, kuna see mõjutab organisatsiooni liikmete kommunikatsiooni (Horan ja Chory, 2011: 568). Eelnevalt selgus, et hierarhilises suhtes olivad on kollektiivi hinnangul vähem tõsiseltvõetavad, seega võib siinkohal veelkord sama järelduse teha, et ülemuse ja alluva suhe organisatsioonis on ebasoositavam.

Romantilised suhted tekitavad klatši, kaebamist, vaenulikkust ning kommunikatsiooni deformeeritakse (Quinn, 1977). Lisaks kaldub kollektiiv suhte osapooltele rohkem valetama, neid petma ning informatsiooni varjama ja sageneb informatsiooniga manipuleerimine (Horan ja Chory, 2009). Informatsiooni tõrgeteta liikumine on organisatsiooni latusaks töötamiseks väga vajalik, seepärast on neid ohte oluline analüüsida.

Organisatsioonisisemed romantilised suhted võivad organisatsiooni tööd nii soodustada kui ka pidurdada. Positiivsete teguritena on välja toodud, et suhte osapooled võivad muutuda töökamaks ning soodustada ka kollektiivi liikmeid tegema tõhusamat tööd. Negatiivsete tulemite nimistu on tunduvalt pikem, kuna töökoharomansid võivad tekitada klatši ning kollektiivi liikmed kalduvad enam valetama ning petma. Positiivseid tulemeid ehk märgatakse vähem, kuna negatiivsed tulemid kerkivad tugevamini esile. Lisaks võiks eeldada, et positiivsetele tulemitele pööratakse vähem tähelepanu või ei osata neid romantiliste suhetega seostada.

## 1.6. Romantiliste suhete reguleerimine

Organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid seostatakse eelkõige negatiivsete tulemitena ning seepärast tekib ka küsimus, kas neid tuleks aktiivselt reguleerida või piirata. Üheselt efektiivset meetodit pole veel leitud, ent erinevad organisatsioonid on oma vajadusest lähtuvalt suutnud selle fenomeniga kohaneda. Kõige sagedamini võtavad otsustava käitumise organisatsiooni juhid ning mõnikord kasutatakse romantiliste suhete piiramiseks ka organisatsioonisiseseid kirjalikke reegleid.

On selgunud, et romantilised suhted toovad organisatsioonidele kaasa isegi sadadesse tuhandettesse eurodesse ulatuvaid mittetriviaalseid rahalisi kulutusi (Doll ja Rosopa, 2015). Seetõttu on ettevõtete arv, kes on otsustanud hakata oma töötajatevahelisi romantilisi suhteid reguleerima, viimastel aastatel kahekordistunud (näiteks 2005. aastal 15% ja 2013. aastal juba 36% briti ettevõtetest) (Doll ja Rosopa, 2015). Hirm romantiliste suhete negatiivsete tulemitena on nii tugev, et mõned ülemused kardavad ning piiravad isegi töötajatevahelisi sõprussuhteid, kuna see võib viia romantiliste suhete tekkimiseni (Bergman jt., 2002; Wilson, 2015). Ükskõik, kui vältimatud romantilised suhted ka poleks, siiski leiavad organisatsioonide liikmed, et neid tuleks maha laita ning ära hoida (Biggs jt., 2012). Muidugi on konkreetsete reeglite vastuvõtmine üsna ohtlik, kuna võib organisatsiooni ning tema liikmete käitumise viia hoopis vastupidiste tulemiteni.

Organisatsioonisiseste regulatsioonide kehtestamine romantiliste suhete lubatavuse osas, on ettevõttele kahtlemata raske otsus. Suur osa neist ei piira sellist käitumist, kuna romantikat nähakse töökohal pigem elu paratamatusena (Wilson, 2015). Organisatsioonid, kus romantilisi suhteid reguleeritakse või keelatakse, võivad kolmandatele osapooltele näida liiga karmid ning seega peletada eemale võimalikke uusi töötajaid (Doll ja Rosopa, 2015). Kardetakse, et kontoriromansse piirav poliitika viib omavahel konflikti organisatsiooni professionaalse käitumiskoodeksi ja indiviidi õiguse privaatsusele (Mainiero ja Jones, 2013a). Siiski soovatakse organisatsioonidel rakendada „Cupido lepingut“ (Adams, 2015; Pierce ja Aguinis, 2009). Suhte osapooled võiksid konkreetset kirja panna, et nad osalevad

konsensuslikus suhtes ning kui organisatsioonis kehtivad eraldi regulatsioonid, siis peaks lepingus kajastuma klausel, et suhtes olijad mõistavad organisatsiooni reegleid (Adams, 2015). Samuti võiks lepingus kajastuda, et suhtes ei teki favoritismi ning suhte purunedes ei pöörduta kohtusse oma tööandja vastu (Wilson, 2015). Kahjuks pole ükski avaldatud teaduslik uuring nende lepingute eeliseid ja puuduseid empiirilisel uurinud (Mainiero ja Jones, 2013b). Selliste lepingute kasutamine võib tunduda diskrimineeriv, ent aitab ennetada võimalikke probleeme näiteks seksuaalse ahistamisega (Adams, 2015; Pierce jt., 2000). Kahtlemata annab kindlust juurde ka suhte osapooltele ning võib mõjuda pingeid maandavalt, kuna suhtes olijad ei pea enam näiteks oma tundeid kiivalt varjama.

Teisalt võib romantiliste suhete reguleerimisel olla ka vastupidine mõju. Töötajate vastupanu reeglitele tekitab olukorra, kus romantiliste suhete teke võib sageda lihtsalt seetõttu, et niisugused suhted on organisatsioonis keelatud (Burrell, 1984, Wilson, 2015: 4 kaudu). Organisatsioonisiseseid romantilised suhted ning nende avalikustamine peaks toimuma suhte osapoolte omal vabal valikul, samas organisatsiooni juhtidel on õigus niisuguseid nõudeid organisatsiooni sise-eeskirjadesse kaasata (Biggs jt., 2012). Vastupidine psühholoogiline efekt on alati ohuks, samas ei peaks see takistama organisatsiooni juhte vajalike meetmeid rakendamast.

Kõige sagedamini oodatakse otsustavat käitumist juhtide poolt (Powell, 2001). Kollektiivi liikmed ootavad juhtide sekkumist eriti intensiivselt just hierarhiliste suhete puhul, kuna neid nähakse suurema probleemina (Powell, 2001: 1538). Tavaliselt kasutavad juhid viite taktikat: 1) ignoreerivad probleemi, 2) noomivad asjaosalisi, 3) viivad ühe või mõlemad suhte osapooled üle teise tööüksusesse, 4) annavad suhte osapooltele avalikult selgeid juhiseid, kuidas käituda ning 5) vallandavad suhte osapooled (Quinn, 1977). Uuringud on näidanud, et kõige tõenäolisemalt viiakse üle uude üksusesse või vallandatakse töölt hierarhilise suhte madalama staatusega osapool, eriti naised (Pierce jt., 1996; Quinn, 1977; Wilson, 2015). Samas toovad Pierce ja Aguinis (2009) välja, kõige ausam viis sekkumiseks on, kui personalijuhid suhet osapooli nõustavad ja suunavad.

Mainiero ja Jones (2013b) järeldasid oma kirjandusülevaates, et romantiliste suhete keelamine on antisotsiaalne ja ebapraktiline. Nende reguleerimise vajadus on päevakorraale tõusnud

lihtsalt võimalike kahjude tõttu. Näiteks 77% personalijuhtidest kardab seksuaalse ahistamise tekkimist ja 67% sooviks ennetada muid olukordi, mis võivad tekkida suhte lagunemise järgselt (nt kättemaks) (Mainiero ja Jones, 2013b). Traditsiooniliselt kasutavad ettevõtted kulu- ja õiguspõhiseid lähenemisi, kus keskendutakse võimalike legaalsete riskide ennetamisele ja ignoreeritakse võimalikke tekkivaid kasusid (nt püsisuhe, parem töösooritus, suurem rahulolu, suurem seotus organisatsiooniga) (Pierce ja Aguinis, 2009). Organisatsioonid võiksid aga sekkuda vaid juhul, kui tekkinud romantilised suhted konkreetselt vähendavad osaliste tööviljakust või segavad kollektiivi (Ibid, 2009).

Ühest efektiivset lahendust pole leitud, kuid romantiliste suhete tekkimisel peaks organisatsioon lähtuma eelkõige siiski enda vajadustest, olukorrast ning suhte iseloomust. Võib oletada, et hierarhilised suhted vajavad aktiivsemat sekkumist, kuna nende puhul on negatiivsed tulemid tõenäolisemad. Olgu selleks formaalsed reeglid, personalijuhtide või mõne muu kõrgemaloleva isiku otsustav tegutsemine, iga organisatsioon võiks otsuseid langetada oma soovide kohaselt ning sekkuda juhul, kui tekib reaalne vajadus.

## **1.7. Romantilised suhted Eesti kontekstis**

Kümme aastat tagasi ilmunud eestikeelsetes artiklites oldi seisukohal, et igasugused organisatsioonisisemed romantilist laadi suhted on sobimatud ning neid tuleks iga hinna eest vältida (Roomets, 2005). Hilisematel aastatel on avaldatud kirjanduses seisukohad muutuma hakanud. Varasem manitsemine on asendunud näpunäidetega, kuidas töökohal suhtes olles oma kontoriromanssi toimima panna (Adelbert, 2011; Seks ülemusega, 2008). Samuti tuuakse välja, et statistika kohaselt on juba pooled meie kolleegidest niisuguseid suhteid kogunud (Kell, 2014; 63% Eesti töötajatest..., 2016). Romantiliste suhete temaatika on muutunud aktuaalseks, samas ilmunud artiklid on allikatena kasutanud eelkõige välismaal avaldatud uuringuid, kus pole selge, kas Eesti organisatsioonide liikmeid on küsitlustes kaasatud. Seetõttu pole kindel, kas niisugused andmed on ka empiirilisel eestlaste populatsioonile laiendatavad.

Eestis moodustavad mikro- ja väikeettevõtted ehk ettevõtted, mille töötajate arv jääb Euroopas kehtestatud standardite kohaselt alla 49 liikme (Kaseorg, 2014), viimastel andmetel ligikaudu 98% kogu ettevõtlusmaastikust (Statistikaameti kodulehekülg..., 2015). Väikeettevõtetes töötavad inimesed palju suurema tõenäosusega kui mõnes korporatsioonis väga lähestikku ning geograafiline lähedus on üks romantiliste suhete tekkepõhjusest (Furnham, 2012; Kõuhkna, 2013; Quinn, 1977). Lisaks, viimase rahva- ja eluruumide loenduse andmetel moodustavad naised ligikaudu 51% töötajatebaasist (Statistikaameti kodulehekülg..., 2015) ning ka naiste osakaalu tõusu töökollektiivides peetakse kontoriromansse soodustavaks (Biggs jt., 2012; Quinn, 1977). Need näitajad on üsna kõnekad ning romantilised organisatsioonisisest suhteid väärriks ka Eestis uurimist.

Seksuaalse ahistamise süüdistuste puhul on suur hulk neist tingitud luhtaläinud romantilistest suhetest (Pierce jt., 2000). Üle-eelmisel aastal uuris poliitikauuringute keskus Praxis soolist- ja seksuaalset ahistamist töökohal (Karu jt., 2014). Samas seost seksuaalse ahistamise süüdistuste ning romantiliste suhete vahel antud Praxise uuringust ei selgu. Neid kahte sotsiaalset fenomeni pole Eesti kontekstis veel kõrvutatud.

Neile andmetele tuginedes võiks oletada, et Eesti organisatsioonide keskkond on romantiliste suhete tekkimiseks soodus. Seetõttu on vajalik uurida, millised on organisatsiooni liikmete hoiakud ning kas nad tajuvad seda nähtust probleemina. Valdkonda kaardistades on võimalik välja selgitada, kas organisatsioonisisest romantilised suhteid vajaksid reguleerimist.

Romantilised suhteid on väga mitmetahuline sotsiaalne fenomen. Kuigi paljud autorid on oma panuse selle nähtuse kaardistamisel juba andnud, siis leitakse jätkuvalt, et valdkond on alauuritud (vt nt Horan ja Chory, 2009). Romantilised suhteid tekivad eelkõige töötajate lähedusest ning üldistest moraalnormidest tingituna. Organisatsiooni kliimal on siin väga oluline roll. Organisatsioonisisest romantiliste suhete tulemeid modereerivad samuti väga paljud erinevad aspektid, seepärast tasub organisatsioonisisest suhteid analüüsides tugineda ka juba varemleitud, kus romantiliste suhete tulemeid mõjutavad näiteks suhte motiivid ja suhte tüüp. Kommunikatsioonist lähtuvalt on välja toodud, et romantilised suhteid tekitavad klatši ning esineb informatsiooniga manipuleerimist, samas on erinevad autorid välja toonud, et potentsiaalseid tulemeid võib olla veelgi, ent uuringutulemusi

kommunikatsioonivaldkonnas napib (Horan ja Chory, 2011). Töökoharomansside reguleerimiseks pole veel ühtviisi efektiivset lahendust leitud. Ehk mängib siin rolli ka asjaolu, et sageli on niisuguste normide kehtestamine organisatsioonile raske otsus. Nende reguleerimine tõstatab nii organisatsioonilisi kui ka indiviidide privaatsust puudutavaid küsimusi. Üldine soovitus on, et iga organisatsioon lähtuks eelkõige oma vajadustest ning sekkuks alles siis, kui suhtel on otseselt negatiivseid tulemeid.

## **2. UURINGU EESMÄRK JA UURIMISKÜSIMUSED**

Käesoleva töö eesmärk on uurida seda, millised Eesti organisatsioonide liikmete hoiakud organisatsioonisiseste romantiliste suhete osas.

Töö koostamiseks püstitati üks uurimisküsimust koos alaküsimustega:

Millised on Eesti organisatsiooni liikmete seisukohad ning kogemused seoses organisatsioonisiseste romantiliste suhetega?

- Millised on töötajate kogemused hierarhiliste suhetega?
- Millised on töötajate kogemused lateraalsete suhetega?
- Milline on organisatsioonide liikmete seisukoht seoses romantiliste suhetega?
- Missugused on need organisatsioonid, kus kirjeldatud romantilised suhted aset leidsid (tegevusvaldkond, suhete reguleerimine)?

Esmalt töötati läbi varasemad uuringud ning pandi kirja nende olulisemad tulemused. Uurimisküsimusele vastamiseks viidi läbi kuus semi-struktureeritud intervjuud kuue erineva respondendiga.

### **3. METOODIKA**

Bakalaureusetöös esitatud uurimisküsimusele vastamiseks kasutab autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Valdonna uurimiseks viiakse läbi kuus semi-struktureeritud süvaintervjuu tüüpi intervjuud ning kava on välja toodud bakalaureusetöö lõpus (vt lisa 2). Kvalitatiivsed meetodid on kasulikud n-ö pimedala uurimiseks, kirjeldamiseks, paindliku lähenemise leidmiseks, indiviidi vaatenurga avastamiseks ning kontseptide ja teooria arendamiseks (Blaikie, 2009). Kasutatud küsimused on edasiarendus samal teemal valminud seminaritöös kasutatud intervjuu kavast (vt lisa 1). Täiendatud kavas on küsimusi vähem, kui seminaritöös kasutatud variandis. Uues kavas võeti mitmed küsimused teema kaupa kokku ning eemaldati sellised küsimused, mille puhul selgus, et need ei panustanud töö tulemustesse. Intervjuu kava lõpust jäi välja ka varem kasutatud projektiivtehniline ülesanne, kus intervjuueeritav pidi analüüsima üht hüpoteetilist kontoriroomansi juhtumit. Seminaritöö tarbeks läbiviidud intervjuust selgus, et kasutatud tehnika polnud kuigi viljakas ning tulemustes olulisel määral kajastust ei leidnud.

#### **3.1. Valim**

Bakalaureusetöö intervjuu respondentide leidmiseks kasutati sihipäraselt valimit (Rämmer, 2014). See tähendab, et töö autor valis intervjuueeritavad ise, püüdes leida uurimisküsimusest lähtuvalt võimalikult n-ö ideaalset respondenti (Rämmer, 2014). Nelja intervjuueeritavaga oli töö autor varasemalt kokku puutunud ning kahe puhul soovitasid neid eelnevad intervjuueeritavad, seega kasutati valimi moodustamisel osaliselt ka lumepalli meetodit (Blaikie, 2009).

Antud uuringu kontekstis valis autor välja intervjuueeritavad, kellel olid eelnevad kokkupuuted romantiliste suhetega organisatsioonis kõrvaltvaatajana või ka suhte ühe osapoolena (kontrollküsimus: kas oled organisatsioonisiseste romantiliste suhetega kokku puutunud?). Kõrvalseisja roll on antud kontekstis oluline, kuna ka eelnevad uuringud on põhirõhu seadnud eelkõige kolmandate osapoolte arvamuste ning seisukohtade analüüsile (Horan ja Chory,

2009; Malachowski jt., 2012 jpt). Väline vaatleja võib selliste suhete puhul märgata hoopis teistsuguseid asju, kui inimene, kes on ise romansis osaline.

Intervjueeritavaid oli kokku kuus, mehi ja naise oli võrdset, kummastki soost kolm vastajat. Vanuse osas püüti leida võimalikult mitmekülgne spekter, kus noorim vastaja oli 21- ja vanim 44-aastane. Nii tegevusalad kui organisatsioonide eripärad on üsna mitmekesised ning töötajate kogemused varieerusid nii organisatsiooni suuruse kui ka tööstaaži osas. Respondentidele määrati koodid, mis koosnevad nende soo tähisest (vastavalt M või N), järjekorranumbrist ja vanusest. Järgnevalt on välja toodud iga intervjueeritava lühiiseloostus.

**M1-22** on noormees, kes on näinud romantilisi suhteid kõrvalt ning on samuti oma elukaaslasega töötanud ühes organisatsioonis. Hetkel viibib ta ajateenistuses. Töökogemust on tal kokku umbes kaheksa aastat ning ta on töötanud viies erinevas organisatsioonis, mille tegevusalad ja suurus on varieerunud. Intervjuus kirjeldas hierarhilist suhet ning enda suhet töökaaslasega.

**M2-26** on oma töökogemuse jooksul on ta näinud mitmeid erinevaid suhteid ning samuti on ta ise olnud töökaaslasega romantiliselt seotud. Praegu töötab ta müügiassistendina. Üldist töökogemust on noormehel umbes kümme aastat ning ta on töötanud seitsmes erinevas ettevõttes ning tegelenud ka eraettevõtlusega. Intervjuus kirjeldas hierarhilist suhet.

**M3-24** kirjeldas eelkõige hierarhilisi suhteid, mida ta on kõrvalt näinud. Hetkel töötab ta põllumajandusettevõttes vanem-konsulendina (keskastme juht) ning üldist töökogemust on umbes kaheksa aastat, mille jooksul on töötanud kolmes erinevas organisatsioonis.

**N1-21** on kõrvalt näinud eelkõige lateraalseid suhteid. Ta on õppiv tudeng, kes ise hindab oma töökogemust napiks ning on hooajaliselt töötanud kahes klienditeenindusega tegelevas ettevõttes. Intervjuus kirjeldas lateraalset suhet.

**N2-44** on kõrvalt näinud hulgaliselt nii lateraalseid kui ka hierarhilisi organisatsioonisiseseid armusuhteid. Intervjueeritav on avaliku sektori teenistuja, kohaliku büroo juht ning läbib keskastme juhi kursust. Tema tööstaaž on 17 aastat ning on kogu aja töötanud ühes organisatsioonis erinevatel ametikohtadel. Intervjuus kirjeldas lateraalset suhet.

**N3-36** on kõrvalt näinud mitmeid lateraalseid ja hierarhilisi suhteid. Viimased kaks aastat on ta tegelenud võrkturundusega Praeguseks on tema tööstaaž 20 aastat, mille vältel on ta

töötanud umbes kümnes ettevõttes ning tegelenud ka eraettevõtlusega. Intervjuu käigus kirjeldas hierarhilist suhet.

Varasemad uuringud on kasutanud samuti mittetõenäosuslikke valimeid, aga sealjuures on respondentidel palutud küsimustele vastata neile ette antud hüpoteetilistele juhtumitele tuginedes. Kujuteldavate situatsioonide uurimine aga ei pruugi anda ülevaadet inimeste tegelikest seisukohtadest ning tunnetest reaalses situatsioonides ja võimalikud eelarvamused võivad uuringu tulemusi mõjutada (Doll ja Rosopa, 2015). Praeguse uuringu kontekstis soovitakse analüüsida siiski inimeste reaalseid kogemusi ning seepärast on vajalik intervjuueeritavad valida sihipäraselt kriteeriumi alusel, et nad on organisatsioonisisese romantilise suhtega kokku puutunud.

### **3.2. Andmete kogumine**

Intervjuu on oma olemuselt sundimatus õhkkonnas toimuv vestlus uurija ja informandi vahel ning see võimaldab koguda infot uuritava teema kohta läbi intervjuueeritavate tõlgenduse, mis annab vahetut teavet inimeste tunnete, teadmiste ning kogemuste kohta (Masso, 2011: 14). Kuna teemavaldkond on Eesti organisatsioonide kontekstis veel uurimata, siis on poolstruktureeritud intervjuu õigustatud valik, kuna võimaldab uurijal vajadusel muuta intervjuu kavas olevate küsimuste järjekorda ning küsida täpsustavaid küsimusi (Lepik jt., 2014). Selline uurimisviis on piisavalt paindlik, ning võimaldab uudset uurimistemat kirjeldada ning struktureerida ja mõtestada (Masso 2011). Semistruktureeritud intervjuu sobib selgitavas uuringus seoste põhjuslikustamiseks või leidmiseks (Ibid, 2011).

Intervjuu eeliseks on võimalus saavutada vastajaga tugev kontakt ning saada küsitledes vastuseid, mida ühegi teise andmekogumismeetodiga poleks võimalik leida (Luik, 2015). Romantilised suhted organisatsioonis võib-olla vastajale delikaatne teema ning informant ei pruugi tunda end küsimustele vastates mugavalt. Intervjuu on aga kergesti kohandatav ning alati on võimalik küsimuste juurde tagasi pöörduda, neid muuta ning keerulised või vastuolulised küsimused saab alati jätta ka intervjuu lõppu, kui intervjuueerijal on olnud võimalik luua oma informandiga tugevam side (Luik, 2015).

Samuti on intervjuu käigus võimalik kasutada erinevaid projektiivtehnikaid, kui usutus ei liigu õiges suunas (Lepik jt., 2014). Varasemad uuringud romantiliste suhete teemal on näiteks informandiintervjuudes ja ankeetküsitlustes osalejatele valmis mõelnud erinevaid romantiliste suhete situatsioone tööolukorras ning vastajatel palutakse neid vastavalt analüüsida (vt nt Horan ja Chory, 2009; 2011; 2013 jpt). Koos informandiga mingeid kujuteldavaid standardolukordi analüüsides võib samuti saada informatsiooni, milleni tavaolukorras poleks suudetud jõuda (Horan ja Chory, 2009).

Töö autor viis läbi kuus semi-struktureeritud süvaintervjuud, mis salvestati nutitelefoniga audiosalvestusprogrammiga. Intervjuu kava (vt lisa 2) on koostatud Quinni (1977) väljatoodud karakteristikuid silmas pidades. Kõik vestlused transkribeeriti (vt lisa 3.1 kuni 3.6) programmi InqScribe abil. Intervjuud kestsid keskmiselt 30 minutit. Ühe vastajaga (N2-44) viidi läbi kaks intervjuud, kuna esimese salvestamine diktofonile ebaõnnestus. Töö autor taastas mõne osa saadud infost, mis teistkordsel usutlusel selgelt välja ei tulnud, oma mälu järgi.

### **3.3. Andmete analüüs**

Intervjuu transkriptsioonide analüüsiks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab arvesse võtta ka teksti latentset sisu (Kalmus, Masso ja Linno, 2015). Antud uuringu kontekstis on niisugune vabadus oluline, kuna intervjuueeritava vastustes võib esineda eelarvamusi või –hoiakuid, mis on samuti romantiliste suhete uurimisel olulised. Kvalitatiivse sisuanalüüsi käigus on oluline saada ülevaade tekstist kui tervikust ning näha sealjuures mõtteavalduste terviklikku mustrit või struktuuri (Kalmus jt., 2015). Romantilisi organisatsioonisiseseid suhteid uurides ongi vajalik analüüsida üldiseid arvamusi ning näha teksti kui tervikut, et määrata milliseid seisukohti intervjuueeritav hoiab. Niisugune analüüsimeetod võimaldab tähelepanu pöörata ka harva esinevatele või unikaalsetele nähtustele (Kalmus jt., 2015).

Intervjuusid viidi läbi kuus, seega kasutatakse juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi, kus võrreldakse konkreetse teema käsitlemist kõikide kogutud intervjuude lõikes (Kalmus jt., 2015). Tekstid kodeeriti deduktiivselt, kus koodid ei tulene andmetest vaid pannakse eelnevalt teoreetilisele materjalile tuginedes paika (Kalmus jt., 2015). Etteantud koodid (Kalmus jt., 2015) koostati erinevate autorite uuringute tulemusi kombineerides ning moodustunud märksõnad kategoriseeriti. Koostatud koode võrreldi intervjuude tekstis esinevatega, et analüüsida eri nüansse seniste uuringute ning Eesti organisatsiooni liikmete seisukohtade vahel romantiliste suhete valdkonnas. Kvalitatiivse andmeanalüüsi puhul ei kasutata ranget ning fikseeritud koodidega juhust, mis võimaldab koode ja kategooriaid üle vaadata ning juurde lisada (Kalmus jt., 2015). Selline avatud lähenemine võimaldab hilisema analüüsi käigus vaatluse alla võtta ka selliseid märksõnu ja koode, mida autor ei osanud ette näha. Intervjuu transkriptsiooni analüüsimiseks kasutati analüüsitarkvara Nvivo 11. Pärast analüüsi teostamist oli vaatluse all kümme koodi ja 16 alakoodi:

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 1) tekkepõhjus                     | - reegleid pole                    |
| - aeg                              | 5) positiivsed tulemid             |
| - lähedus                          | 6) negatiivsed tulemid             |
| - vältimatu nähtus                 | 7) suhete motiivid                 |
| - ühised huvid                     | 8) suhte tüüp                      |
| 2) suhte avalikustamine            | - lateraalne                       |
| - kogemata                         | - hierarhiline                     |
| - ise avalikustamine               | 9) kollektiivi reaktsioon          |
| 3) seos kommunikatsiooniga         | - positiivne reaktsioon            |
| - informatsiooni manipuleerimine   | - negatiivne reaktsioon            |
| - kommunikatsiooni teekonna muutus | 10) üldised seisukohad             |
| - kommunikatsiooni elavnemine      | - definitsioon                     |
| 4) reguleerimine                   | - mehed vs naised organisatsioonis |
| - selged reeglid                   |                                    |

### 3.4. Piirangud

Mitterepresentatiivse valimi kasutamine ei võimalda tulemusi populatsiooni tasemele üldistada ning see võib vähendada esitatud tulemuste usaldusväärsust (Blaikie, 2009), samuti arvatakse, mugavusvalimi kasutamine viitab pigem uurija naiivsusele ja laiskusele (Ibid, 2009). Teisalt on ka intervjuu kui uurimisinstrument pigem madala representatiivsusega (Masso, 2011), kuna statistiliselt esindusliku valimi moodustamine on ebaotstarbekas, kulukas ning aeganõudev (Luik, 2015; Masso, 2011).

Kvalitatiivse uurimis- ja analüüsimeetodi puhul võib olla probleemiks ka erapoolik andmeanalüüs ning tulemused. Romantilised suhted organisatsioonis on üsna delikaatne teema ning uuringu tulemusi võivad modereerida nii uurija kui ka uuritava eelarvamused. Kvalitatiivne sisuanalüüs loob võimaluse valikuliseks andmeanalüüsiks ning uurija võib alateadlikult otsida vaid endale meelepäraseid vastuseid (Kalmus jt., 2015). Intervjueeritav võib küsimustele vastates end samuti alateadlikult tsenseerida, kuna ei taha tunduda liiga karm (n-ö *positivity bias*) (Horan ja Chory, 2013).

Kahtlemata tasub välja tuua, et töö autor on teemavaldkonnaga põhjalikumalt kursis tänu varasematele uuringutele ning intervjuu tulemusi analüüsides tasub jälgida, et küsitlaja eelteadmiste mõju ei suunaks intervjueeritava vastuseid. Intervjuud läbi viies tuleks vältida märksõnade ettesötmist küsimustes ning eelduste esitamist (Blaikie, 2009). Loomulikult ei saa me intervjueeritava mõju täielikult vältida, kuid uurija saab ise teha nii, et need mõjutused oleksid võimalikult väikesed (Lepik jt., 2014).

Kõige esimese intervjuu lõpus analüüsiti üht hüpoteetilist juhtumit, mis ei puukinud päris selgelt peegeldada intervjueeritava tegelikke seisukohti (Doll ja Rosopa, 2015). Uuringuga edasi minnes ning andmete analüüsil kaaluti selle tehnika adekvaatsust, kuna on leitud, et intervjueeritavate vastused ning seisukohad muutuvad olenevalt sellest, kas vastaja on stsenaariumis kirjeldatud olukorda kogunud või ei (Doll ja Rosopa, 2015). Esimesest intervjuust nähtus, et hüpoteetilise juhtumi analüüs ei osutunud kuigi edukaks ning seepärast loobuti selle kasutamisest. Küsitlusest selgus, et kogemuse puudumisel ei pruugi respondendid küsimustele vastates piisavalt täpselt oma seisukohti peegeldada ning teoreetilise juhtumi analüüs ei olnud tulemuste kontekstis piisavalt informatiivne.

## 4. TULEMUSED

Intervjueeritavad kirjeldasid kokku seitset erinevat juhtumit, millest kolm olid lateraalsed ning neli hierarhilised organisatsioonisiseseid romantilised suhted. Ainult üks intervjueeritavatest kirjeldas ka enda suhet töökaaslasega, teised selgitasid nähtut kõrvaltvaataja rollis. Intervjueeritavate hulgas oli veel inimesi, kes olid kolleegiga suhtes olnud, aga nad ei soovinud oma isiklikku kogemust jagada. Intervjueeritavate arvamused, kogemused ning hoiakud on esitatud neljas alapeatükis. Esmalt vaadeldakse intervjueeritavate kogemusi erinevate suhtetüüpidega- hierarhilised ning lateraalsed. Seejärel tuuakse välja respondentide üldised seisukohad seoses näiteks motiivide või suhete tekkepõhjustega ning kirjeldatakse lühidalt neid organisatsioone, kus suhted aset leidsid. Olulisemad ning kõnekamad näited on välja toodud tsitaatidena koos viitega vastajale.

### 4.1. Hierarhilised suhted

Kuuest intervjueeritavast neli kirjeldas usutluse käigus hierarhilisi suhteid, kus romantiliselt olid seotud organisatsiooni ülemus ja alluv. Kirjeldatud suhted olid enamasti meessoost ülemuse ning naisalluva vahel, ühes juhtumis olid soorollid vastupidised. Respondentide poolt analüüsitud suhetest kolme puhul tekkis suhe organisatsiooni sees ehk suhte osapooled kohtusid alles töökohal. Nende suhete puhul toodi välja, et need osutusid pigem negatiivseks ning ühes organisatsioonis päädis ülemuse ja alluva suhe ka organisatsiooni lagunemisega.

*„No küll selle konkreetse viimase ettevõtte puhul ei ole, seepärast see ettevõtte varises, antud osakond varises kokku, mis ehitati pärast nullist uuesti pärast ülesse. Hetkel ma ei teagi, kuidas see osakond seal toimetas, kas ta toimetas üldse“ (N3-36).*

Positiivsena kirjeldatud suhe oli ülemuse ja alluva vahel, kes olid juba eelnevalt, enne samas organisatsioonis töötamist, pikka aega koos olnud. Ühtlasi oli see ainuke hierarhilises suhtes paar, kellele omistati selgelt armastuse motiiv.

Suhete tekkepõhjjustena toodi välja erinevaid aspekte. Kolm vastajat kirjeldasid, et ülema ja alluva suhe hakkas rohkem silma paistma pärast kolleegide seltsis toimunud pidusid. Pidudel hoiti rohkem lähestikku ning see andis alust arvata, et midagi romantilist on tekkimas.

*„Hmm... Nende suhe, natuke kujunes niimoodi välja, et... üks töötajate pidu nad olid mõlemad noh purjus ja siis puhtjuhuslikult sattusid ühte tuppa kokku... terveks ööks... ja siis eee... sellest kujunes nagu välja asi või suhe, mis mõlemad arvasid, et äkki see töötab. Ja siis... eee... aga kuna tegu oli niivõrd erinevate inimestega, see nende suhe tuli... või suhte mittedobimine väljendus ka selles, kuidas nad tööd tegid“ (M1-22).*

Erandina tuli siinkohal esile see suhe, kus ülemus ja alluv olid juba pikemat aega koos. Selle suhte puhul kirjeldas intervjuueeritav, et isegi kolleegidega koos vabas õhkkonnas pidudel viibides ei näidanud see paar oma tundeid üleliia välja, vaid olid pigem rafineeritud ning tagasihoidlikud.

Kõige enam omistati neile hierarhilistele suhetele ego ja töö motiive, kus toodi välja, et naisosapool võis suhtes olla eelkõige tööalase edu saavutamiseks. Ühe suhte puhul arvas intervjuueeritav, et ülemus soovis enda kena sihvaka kaastöötajaga oma ego upitada. Armastuse motiivi omistati ainult pikka aega koos olnud ülemusele ning tema assistendile, teiste puhul kirjeldati, et suuri tundeid ilmselt ei jõudnudki tekkida. Samuti toodi välja, et sageli kasutasid suhte naisosapooled oma kaaslaseid ära ning nende kavatsusi ja iseloomu kirjeldati negatiivsemalt.

*„Et tegelikult oli nagu selles mõttes, et tundus, et see neiu natukene kasutas noh... seda tüüpi ära... Et ee... kuna ta oli ise ka samal ajal nagu vist teise mehega natukene suhtes ja siis ta sealt võttis endale vist lisa ja siis mulle nagu... nagu... nagu tüübil olid vist nagu reaalsed mõtted või nagu tunded või nagu neiu nagu natuke mängis ikkagi. Et kui sul on ikkagi kaks erinevat kotti kommi kust võtta, eksole, siis võtad natuke ühest, natuke teisest. [-] Ja tänu temale ka Tartu meeskond kasvas ja hoidis kokku ja see tüdruk natuke nagu kasutas ära.“ (M2-26).*

Naisalluvatele, välja arvatud selles pikaajalises suhtes, omistati rohkem negatiivseid omadusi ning nende teguviisi kujutati ebaausana. Suhtes, kus alluvaks oli meesosapool, sama tendentsi näha polnud.

Negatiivseid tulemeid toodi hierarhiliste suhete puhul välja rohkem kui positiivseid. Naisülemuse ja meesalluva suhte puhul kirjeldas intervjueeritav, et ülemus kaotas kollektiivi silmis oma positsiooni ning teda ei usaldatud enam nii palju kui varem.

*„Enne seda suhet ee... mõni vist isegi arvas, et see ülem oli ee... noh nagu normaalsem inimene ja teda respektieriti, aga pärast seda jama, siis ta ei olnud enam tõsiseltvõetav ja siis muutus natuke tühjaks kujuks seal tööl. [-]“ (M1-22).*

Meessoost ülemuste puhul sama välja ei toodud, pigem märgiti, et alluvaga romantiliselt seotud olnud ülemuse juhtimisstiil ning iseloom olid ikka muutumatud ning kollektiiv suhtus neisse samamoodi kui varem. Samuti ei kirjeldanud keegi, et nad oleksid (mees)juhti hiljem vähem usaldanud või temaga suhtlemist vältinud.

Hierarhiliste suhete puhul toodi välja, et esines favoritismi ning alluvad said soodsamaid tööülesandeid ning samuti tõsteti nende ametipositsioone senisest paremaks. Seetõttu arvati, et just alluvad kasutavad oma suhteid isikliku kasu saavutamiseks. Favoritismi puhul hakkasid alluvad ka oma uut võimu kurjasti ära kasutama ning lubasid endale vabamat käitumist. Intervjueeritavad tõid välja, et osaliste töö produktiivsus langes ning selle arvelt tõusis teiste kollektiivi liikmete tööpanus.

*„Et ee... kui teised pidid tegema päevas vähemalt 200 kõnet, siis ee... tema võttis kätte ja võib-olla tegi heal juhul 50 kõnet ainult. Ehk tegelikult neljakordselt töö panus langes. See tähendab seda, et tema arvelt tegelikult meie töö panus tõusis. [-]“ (N3-36).*

Favoritismi tajumine tekitas kollektiivis pingeid. Üks intervjueeritavatest tõi välja, et ta ei saa küll kindlalt öelda, et see nähtus esines, samas tekitas suhtes alluva osapoole ametikõrgendus kollektiivis kahtlemata hulga küsimusi. Sellise ebavõrdsuse tajumine tekitas klatši. Ühelt poolt kirjeldati, et klatšiti ja nõögiti suhtes olijad heas vaimus, teisalt oli tunda pahameelt.

*„Noh, ikka vaata, et sina pead tööd tegema ja [-], siis istuvad, kohvitavad seal, ajavad juttu, eksole, aga sina ei tea, et kas nad räägivad tööst või räägivad sellest, mis värvi lilled tegelikult seal aasa peal kasvavad ja siis sul ongi nagu, et miks mina pean tööd tegema [-]“ (M2-26).*

Üks intervjueeritavatest kirjeldas, et stereotüüpse naisena talle meeldibki klatšida ning selliste hierarhiliste suhete puhul on kõmu tekkimine paratamatu.

Lisaks töötajate produktiivsuse langusele, usalduse kaotusele ning klatšile toodi välja, et organisatsioonis esinenud hierarhilised suhted kujundasid ümber informatsiooni liikumise

teekonna. Ühes juhtumis oli suhtes olnud alluv intervjueeritava ülemus, kuid informatsiooni saamiseks tema poole enam ei pöördutud. Kuna see töötaja käitus ettearvamatult ning ebausaldusväärset, jätsid kaastöötajad tema kui kommunikatsiooni edastamiseks vajaliku vahelüli info liikumisest välja. Just usalduse kaotust peeti põhjuseks, miks kommunikatsiooni teekond ümber kujunes.

*„Jah... et kuna enne oli ülemus või see ülem meil nii öelda grupi vaimne juht, siis pärast seda, kui nad suhtesse astusid, siis hakkasid ülejäänud töötajad minu poole pöörduma küsimustega, [-] Sest et eee... ma arvan küll, et ma olin seal asjalik kuju ja siis otsiti seda inimest, kes nagu võtab nüüd otsused vastu. Ja kuna enam nii väga ei usaldatud seda eelmist ülemat, siis olin mina selle eest uus ülemus.“ (M1-22).*

Kommunikatsiooni ümberkujunemist peeti samas ka positiivseks, kuna intervjueeritavad ise said sellest personaalselt kasu. Kirjeldati, et inimeste usaldus neisse tõusis ning nad said kollektiivi silmis rohkem positiivset tähelepanu.

Kõikide juhtumite puhul toodi välja, et probleemide põhjuseks võis olla suhte osapoolte suutmatuse hoida töö- ja eraelu piisavalt lahus. Samas neis suhetes, kus suudeti töö- ja eraelu vahele piir tõmmata, esines vastajate hinnangul vähem probleeme. Suhete tulem sõltubki vastajate hinnangul sellest, kuidas osapooled oma privaat- ja töösfääri paika on sättinud.

*„[-]Aga kui inimesed suudavad niimoodi eraelu ja töö lahus hoida, kui nad on ka suhtes tööl, siis sellest probleemi ei tule. Kui on ikkagi mingi mask, mille sa ette saad tõmmata endale, siis sa ei lähe emotsionaalselt hulluks ega midagi, siis on kõik korras“ (M1-22).*

Kõik vastajad rõhutasid, et organisatsioonisisese armusuhtes on oluline silmas pidada, et samamoodi nagu tööd ei tohi koju viia, ei või toimida ka vastupidi.

Pikaajaline ülemuse ja alluva suhe oli ainuke hierarhiline juhtum, mida kirjeldati positiivselt. Intervjueeritav tõi välja, et suhte osapooled olid eelnevalt kokku leppinud, et töökohal ei arutata oma eraelulisi asju. Samuti kirjeldati, et kuna see suhe töökeskkonnas nii hästi toimib, siis on see teistele pigem eeskujuks ning motivatsiooniks. Peale selle, et suhte osapooled on muutunud teiste ees töökamaks, on kogu kollektiiv ärksam ning motiveeritum tööl rohkem saavutama.

*„[-] Ma usun, et ausalt öeldes kui me teaks, et juht ja... ja siis see sekretär ei oleks suhtes, siis ee... ma arvan, et inimesed võiksid võtta... võivad võtta natukene lõdvemalt seda nii-öelda*

*õigel ajal tööle tulemise seda reeglit, sest pigem tahavad juhile muljet avaldada ja see mulje avaldamine käib läbi otsese, tema otsese parema käe ehk siis tema sekretäri [-]" (M3-24).*

Intervjueeritava hinnangul on see paar olnud töökohas teistele eeskujuks. Kogu kollektiiv teab, et neil on suhe, samas see ei paista pea üldse välja ning seetõttu pole andnud ka mitte mingit põhjust selle paari umbusaldamiseks. Nende endi produktiivsus pole langenud ning kollektiiv vastab sellele konkreetsuse ja omapoolse töökuse ning austusega.

Mitmel korral toodi hierarhiliste suhete positiivsete tulemitena välja just isiklikku kasu. Mitmed intervjueeritavad kirjeldasid, et suhte tulemusena said nad teiste silmis usaldusväärsemaks ning saavutasid tööl edu.

*„No võib-olla tõi ta see, et ma sain osakonna parimaks telefonineiuks seepärast, et ainult tema oligi mulle hetkel vastane seal, aga tema tähelepanu sai hajutatud osakonna juha... juhi poolt ja muude asjade poolt, millega tõusin mina esiliini“ (N3-36).*

Samuti tõi teinegi intervjueeritav välja, et kuna tema ülemus oli oma alluvaga suhtes, siis sai tema selle arvelt kohustusi ja õiguseid juurde, mis tõstis tema väärtust nende teise otsese juhi silmis. Samuti arenesid tekkinud konfliktide arvelt uued sõprussuhted, mis osutusid intervjueeritavatele soodsateks.

Kõik kirjeldatud hierarhilised suhted tulid ilmsiks pigem kogemata. Väga olulisena kirjeldati, et suhtes olemist reetis just asjaosaliste käitumise muutus. Kollektiiv hakkas märkama, kuidas veedeti rohkem aega koos, üritustel sooviti olla lähestikku ning tööalaseltselt prooviti samuti veelgi enam ühist aega leida. Hägustunud piirid töö- ja eraelu vahel oli sagedane ilmsikstuleku põhjustest.

*„Hmm... Ma arvan, et kõik said korraga sel hetkel teada, kui nad ee... siis tagaruumis ehk köögis hakkasid vaidlema mingisuguse teema üle, kus siis toodi ka välja see, et kas sa ei armastagi mind.[-]Nemad ei tahtnud sellega väga priisata, aga nad lihtsalt ei suutnud oma emotsioone kontrolli all hoida ja sellest said kõik kogemata teada... Varem või hiljem“ (M1-22).*

Üldiselt arvati, et kuna organisatsioonides liigub info üsna avatult ja kiiresti, siis väga pikalt ei suudetud ühtegi suhet salajas hoida. Pikaajalise ülemuse ja alluva suhte puhul selgus see samuti pigem juhuslikult, kuna nende romantilist seotust pole tööjuures peaaegu üldse näha.

Küll aga leidsid pooled intervjueeritavatest, et nende reaktsioon ilmsiks tulnud armusuhtele

oleks võinud erineda, kui suhte osapooled oleks enda seotusest personaalsemalt teatanud.

*„[-]no ütleme nii, et ausus ennekõike onju. Kui on suhe, ei ole mõtet seda eitada, pigem ütlege jah, meil on, sest inimesed mõistavad ausust poole rohkem, [-] kõik ju näevad nagunii“ (N3-36).*

Samuti leiti, et kollektiivi reaktsioon sõltuks kindlasti sellest, kuidas see tekkinud romantiline suhe hakkab töökohal välja nägema. Pikaajalist romantilist suhet kirjeldanud intervjueeritav leidis samuti, et võib-olla juhul, kui ülemus ja tema assistent oleks oma suhet salanud, oleks see tekitanud ehk lühiajaliselt intrigeeriva õhkkonna. Samas toodi välja kollektiivi eripära, kus näiteks müügivaldkonnas tegutsevad inimesed on sageli vabameelsemad ning eelarvamusteta. Seetõttu arvati, et suhte ilmsikstuleku viis poleks ehk ülemäära suurt erinevust suhte tulemites põhjustanud.

## **4.2. Lateraalsed suhted**

Lateraalseid suhteid kirjeldati kolme erinevat. Esimese suhte puhul oli intervjueeritav üks osapooltest ning ta töötas koos oma elukaaslasega, kellega suhe on kestnud juba pikemat aega. Teised suhted on alguse saanud eeldatavasti töökohasiseselt, ühel juhul kirjeldas juht oma alluvate ning teisel juhul kirjeldas üks intervjueeritavatest oma kolleegide armusuhet. Ühe toitlustusettevõtte koka ning ettekandja suhte puhul vastas intervjueeritav esmalt, et nende suhe tekkis alles organisatsioonis, kuid seejärel täpsustas, et ta ei ole siiski kindel. Kaks suhet on praeguseks püsima jäänud, ühe puhul ei osanud respondent seda kindlalt välja tuua.

Suhte motiivideks arvati, et tegemist on igal juhul armastusega. Intervjueeritud büroo juhataja avaldas heameelt, et kaks tema alluvat on teineteist leidnud. Lateraalsete suhete puhul toodi välja positiivseid aspekte rohkem kui negatiivseid. Kirjeldati, et inimesed olid töökeskkonnas motiveeritumad ning küpsemad, mis soodustas töötegemist.

*„Mulle kaasnes sellega, et ma olin tööl selle inimesega suhtes, kaasnes kindlustunne. Siis juba tahtsin ise paista paremas valguses seal tööl [-]“ (M1-22).*

Kirjeldati, et suhte osapooled on töökamad, alalhoidlikumad ja õnnelikumad, samas on sellised suhted lisanud ka kollektiivi võrtsi juurde. Kahest intervjuust selgus, et suhte osapooled tundusid palju küpsemad ning seetõttu vaadati neid ka kollektiivis pisut teistsuguse pilguga.

Samuti kirjeldas üks intervjuueeritavatest, et tema suhe töökaaslasega elavdas organisatsioonisisest kommunikatsiooni ühendades kaks täiesti erinevat töötajate gruppi, kes enne omavahel ei suhelnud. Intervjuueeritava hinnangul muutis tema suhe töökaaslasega kogu kollektiivi töökamaks.

*„Hoidsime üleval ka mitte ainult iseendi motivatsiooni, vaid ka ülejäänud töötajate motivatsiooni sellega, et ühendasime omavahel siis kaks täiesti eraldi sektorit“ (M1-22).*

See romantiline suhe soodustas töötajatevahelist kommunikatsiooni. Intervjuueeritav töötas garderoobis ning tema kallim oli klubi saaliteenindaja ning nende suhe tõi need kaks töötajate gruppi üksteisele lähemale.

*„Ühendamine seisnes siis selles, et varem, noh seal ööklubis garderoobi pool oli nagu omaette sektor ja seal käisidki ainult need viis garderoobi kutti, kes seal tööl olid, aga kuna ka siis mina olin garderoobis tööl ja minu kallim oli siis seespool klubi tööl... [-] Igast klubinurgast said lõpuks inimesed kokku ja hakkasid omavahel vabamalt suhtlema. Töökollektiivi ühtlustamine, ma julgen seda küll öelda“ (M1-22).*

Lisaks tõi intervjuueeritav välja, et nad korraldasid koos partneriga töötajatele ühisüritusi, mida tema hinnangul varem ei olnud.

Negatiivseid aspekte toodi lateraalsete suhete puhul välja vähem. Klatšimist, favoritismi või kommunikatsiooniga manipuleerimist nende sõnul ei toimunud. Pigem olid suhted kollektiivi toonud heatahtlikku nõökimist ja elevust. Ühe suhte puhul tõi intervjuueeritav välja, et kollektiivi reaktsioon oli väga positiivne ning organisatsiooni naispere oli väga rõõmsalt meelestatud. Koka ja klienditeenindaja suhte puhul kirjeldas intervjuueeritav, et seda teemat tervikuna välditi ja nende suhtest ei räägitud üldse. Tema hinnangul polnud kollektiivis selliseid inimesi, kes oleks soovinud oma töökaaslaseid klatšida.

Samas tõi üks intervjuueeritavatest välja, et tema töökaaslastel esines ilmselt suhteprobleeme, mille tõttu töölt puuduti. Näiteks üks suhte osapooltest puudus töölt terve nädala ajal, mil kollektiivis oli teada, et midagi on töötajatevahelises romantilises koosluses valesti, samas sellest ei räägitud. Intervjuueeritav kirjeldas, et niisugune käitumine muutis teiste töökoormust ning graafikut, kuna suhte osapoolte produktiivsus tööl langes.

*„[-] näiteks mina isiklikult tundsin, kuidas mul tekkis ee... kui ma selle neiuga tööl olin, kes selle kokaga käis ja kui neil nagu need draamad tekkisid, siis ma ise tundsin, et mul tuli nagu*

*kohustusi juurde, või nagu... ta ei ole... Ta oli natuke rohkem hajameelsem ja natuke rohkem tujust ära ja siis oli ikka see, et noh... [-] oligi nagu, ma pidin rohkem silma peal hoidma, et kõik nagu lisaks tehtud saaks“ (N1-21).*

Ta tõi välja, et tegemist oli täiesti inimliku probleemiga ning kollektiiv mõistis seda. Samuti pakkus kohviku juhataja sellele klienditeenindajale isiklikult vabu päevi ning tundis muret, kui midagi halvasti oli. Samas arvas intervjuueeritav, et selline pisut suurenenud töökoormus polnud midagi otseselt negatiivset, kuna ta mõistis, et olukord ongi keeruline ning neiu ise oli talle abi eest alati tänulik.

Oma alluvate suhet kirjeldanud juhataja tõi välja, et kohati on temalgi tööalast logistikat ning kohustusi keerulisem planeerida, kuna suhtesse astunud noored soovivad ka tööl veeta palju aega koos, kuigi nende tööülesanded ei kattu väga suurel määral.

*„[-], ta toob mulle lisakoormust, eks nad kipuvad käest kinni käima rohkem kui mulle meeldiks, et ee... tahavad kõike koos teha ja ninapidi koos olla, aga mul on vaja, et nad tööd teeks, mitte ei kudrutaks seal... et eks ma vahel suunan neid teadlikult“ (N2-44).*

Suhte naisosapool soovib sageli oma noormehega välislähetustele kaasa minna ning töökohustuste koordineerimine ning määramine nõuab juhatajalt lisamõtlemist. Samuti tõi ta välja, et kommunikatsioon on organisatsioonis pisut teistmoodi liikuma hakanud, mistõttu peab ta hoolikalt valima mida ning kellele ta edastab.

*„[-], alati tuleb arvestada paaride puhul seda, et ee... kes kellega suhtleb. Et mingi info liigub väga kiiresti edasi ja siis sa pead teadma, et kuhu ta liigub, et see on kindlasti... see ei ole kindlasti negatiivne, aga sellega peab arvestama“ (N2-44).*

Tema enda hinnangul on ta suutnud selgeks saada, kuidas kollektiiv omavahel lävib ning kasutab seda teadmist tööalase informatsiooni edastamisel targasti ära.

Oma alluvate suhet kirjeldanud juhi intervjuust selgus, et hoopis rohkem kardab ta elulisemaid asju, kui klatš või kollektiivi pahameel. Üldiselt on ta oma töötajate üle väga õnnelik ning nende suhe on kollektiivis palju elevust tekitanud. Ta tõi välja, et töökorraldus on tema jaoks küll keerulisem, kuid rohkem on karta, et üks suhte osapooltest lahkub töölt.

*„[-]teine noh on see, mida tegelikult ei tohi öelda, ja mida ei tohigi rääkida ja tööandja... [-], aga minu jaoks on ikkagi see, et kui noor inimene leiab paarilise, siis ta väga tõenäoliselt läheb varsti koju (dekreeti). Et minu jaoks see on loomulikult probleem, eriti sellel alal, mida õpitakse nii kaua. [-]“ (N2-44).*

Samuti nentis ta, et inspektorite palk on väike ning ühist elu alustavad noored võivad hakata otsima uut ja tasuvamat tööd.

Lateraalsete suhete puhul ei selgunud üheselt, kas need tulid ilmsiks kogemata või mitte. Oma töökaaslasega suhtes olnud intervjueeritav kirjeldas, et pärast mõne aja möödumist avalikustasid nad oma suhte kollektiivile ise, kuna keegi ei saanud sellest aru. Samuti selgusid ka teised suhted üsna varakult. Kui suhete ilmsikstulek oleks kulgenud teistmoodi, poleks kollektiivi hinnangud suhtele ja nende tulemitele intervjueeritavate arvates erinenud.

*„Siis ma oleks arvanud lihtsalt sellest, et kuradi hästi varjavad, et nad isegi minu petsid ära“  
(N2-44).*

Suhte osapoolte käitumise muutus paistis silma ka nende suhete puhul. Kollektiivid nendes organisatsioonides olid väikesed ning info liikus alati kiiresti, mistõttu ei jäänud need suhted kauaks varjatuks.

Lateraalsete suhteid kirjeldati intervjuude käigus kolme erinevat. Nende puhul toodi välja rohkem positiivseid kui negatiivseid tulemeid. Kui hierarhiliste suhete nais- ja meesosapooli iseloomustati erinevalt, siis lateraalsete suhete puhul see välja ei tulnud. Lateraalsete suhteid tõstsid osapoolte ja kogu kollektiivi töömoraali ja motivatsiooni, elavdasid kommunikatsiooni ning muutsid suhte osapooli töökamaks. Negatiivsena toodi välja, et töö planeerimine on kohati muutunud keerulisemaks, sest suhtes olivad soovivad veeta rohkem aega koos. Samuti kirjeldati, et töökoormus jagunes pisut ümber, kuna suhteprobleemide korral anti töötajatele vabu päevi.

### **4.3. Üldised seisukohad**

Kõik intervjueeritavad arvasid, et organisatsioonidesiselt tekkivad romantilised suhted töötajate vahel on täiesti tavapärane nähtus. Mitmed intervjueeritavad olid selliseid suhteid näinud igas organisatsioonis ning kaks intervjueeritavat olid ka ise suhtes oma töökaaslasega. Samuti kirjeldas üks intervjueeritavatest, et isegi samasooliste paarid on töökollektiivides juba nähtavad.

Intervjueeritavate arvates on niisugused suhted kerged tekkima, kuna tööalaselt veedetakse palju aega koos ning oma töökohas viibitakse suurem osa oma päevast. Seepärast leitakse ka ühiseid jututeemasid ning sarnaseid iseloomujooni, mis veetluse tekkele veelgi enam kaasa aitavad.

*„[-] Selles mõttes, et kui ma tegelen mingi... ma ei tea... olen rekkamees onju, siis mul ei ole... Ma lähen mingi tüdrukuga välja, räägin, oh! tead ma sain Volvole uue rooli, ülivinge, tead tagatuled ka vilguvad oranži, kollast ja rohelist onju noh... Teise inimese jaoks ei ole see huvitav noh. Aga kui see naine, kellega ma räägin, on ka rekkajuht, siis on tal ka oh! said uue rooli, nii äge! [-]“ (M2-26).*

Just ühiseid huvisid ja maailmavaateid peeti inimesi lähendavaks faktoriks. Ükskõik milline suhe on kerge tekkima, kui inimesed veedavad palju aega koos ning õpitakse teineteist üha paremini tundma.

Romantiliste suhete olemust kirjeldades pidasid intervjueeritavad oluliseks, et suhte osapooled ise defineeriksid oma lävimist kui midagi sõprussuhtest enamat. Samuti toodi välja, et romantiline suhe on kahe sama organisatsiooni liikme vahel, tekkinud töökohal ning sellega kaasnevad tunded.

*„Ma arvan, et põhiline tunnus, peaks olema see, et mõlemad osapooled on määratlenud, et tegemist on suhtega. Et kui see on nagu mingi sebimine või flirtimine lihtsalt, et sellist asja... sellist asja on igas organisatsioonis [-]“ (N1-21).*

Romantiline suhe peaks põhinema vastastikusel meeldivusel ning tugevatel tunnetel. Samuti eeldatakse, et organisatsioonisisese suhtega kaasneb ka pigem avalik õrnutsemine, miilustamine ja helluse näitamine. Inimesed soovivad veeta rohkem aega koos ja hoiavad töökollektiivis rohkem kokku.

Arvamused suhtele motiivide omistamise osas lahknesid. Ühelt poolt leiti, et motiivi andmine ei ole õige, kuna sel juhul see poleks romantiline suhe, vaid teise osapoole ärakasutamine. Samas tõi üks intervjueeritav välja, et motiivide määratlemine võiks olla õige, kui suhe saab alguse organisatsiooni seest mitte eelnevalt. Hierarhiliste suhete puhul usuti ego ja töö motiivi, samas toodi välja, et sellised eesmärgid lõhuvad ka suhte.

*„No igal asjal on mingisugune eesmärk. [-] Samamoodi on ilmselt ka suhtega. See ongi ju motiiv, et sul on lähedusepuudus, eksole, selline suguline tung, eksole, mis iganes... Võib-olla*

*ongi tõesti mingisugune tööline motiiv, vabalt võib olla. Et mina võtan sult pöske, sina annad mulle tead rohkem valget paberit, kui teistele...“ (M2-26)*

Pea kõik arvasid, et selliseid eelise suhteid esineb ning lisati ka, et kui see töötab, siis miks mitte suhet ekspluateerida, kuna see on elu paratamatu osa. Arvati, et igal asjal on oma eesmärk, olgu selleks siis elukaaslase leidmine, sugutungi rahuldamine või tööalase eelise saavutamine.

Kõik intervjuueeritavad tõid välja, et nad pigem ei poolda organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid, kuigi elus peab olema midagi, mis silma särama paneb. Samuti kirjeldasid respondendid, et töö- ja eraelu peaks suutma siiski lahus hoida, sest see aitab ka igasuguseid probleeme vältida.

*„Kui töö tekib kellegi vahel mingisugune suhe. Pigem ma arvan, et see on halb variant, sest et kui sa oled tööl, ükskõik siis mis tööl, ta... ta ei tohiks ikkagi olla seotud su eraeluga. See eraelu on see, kus sa lähed töö eest peitu ja töö on see, kuhu sa lähed eraelu eest peitu. [-]“ (M1-22).*

Peeti oluliseks, et suhte osapooled suudaksid end tööolukorras siiski muule pühenduda. Seal, kus algavad töö seinad, seal lõppeb vere- ja suhteliin. Pikaajalist ülemuse ja alluva suhet kirjeldanud noormees arvas, et nende suhte edu aluseks ongi fakt, et nad on omavahel selged piirid paika seadnud. Samasugusel arvamusel olid ka teised intervjuueeritavad, et isegi hierarhilistes suhetes on võimalik probleeme vältida, kui nii-öelda kodus on reeglid juba kokku lepitud. Oma kolleegiga suhtes olnud noormees tõi samuti välja, et kuigi nad olid nii töö- kui ka eraelus ninapidi koos, suutsid nad siiski need kaks sfääri teineteisest eraldada ja probleeme ei tekkinud.

Romantilisi suhteid organisatsioonis peetakse pigem privaatseks teemaks. Isegi kui see suhe tekib organisatsiooni sees, toimub suurem osa suhtlusest siiski inimeste vabal ajal, mistõttu toodigi välja, et sellised suhted ei ole mitte kellegi teise asi. Samamoodi ei ole võimalik niisuguseid suhteid kuidagi piirata.

*„Võib-olla ainult see, et noh, suhet me reguleerida otseselt tegelt ei saa, et aga pigem täpselt ongi see, et kui teil on, noh, see ausus, et pigem inimeste oma südametunnistusel, et kui teil tekib suhe, siis ei ole mõtet seda eitada. Aga ma just ei näe põhjust, et tööalaselt peaks kuidagi töölepingus seda kuidagi reglementeerima, [-]. Me ei saa ju seda kunagi ette näha“ (N3-36).*

Intervjuueeritavad ei pooldanud ideed, et tööandjad kasutaks nii-öelda Cupido lepingut. Samas

tõid intervjueeritavad välja, et organisatsiooni juhid võiksid sekkuda juhul, kui töötajate suhe on konkreetselt töökeskkonnas häiriv või tekitab pingeid. Leiti, et tööalased suhted toimuvad edasi samas vaimus isegi siis, kui neid kuidagi keelata. Intervjueeritavate arvates on selline käitumine inimese loomuses ning seda ei saa kuidagi keelata või piirata.

*„Inimestel... kõikidel suhetel on oma mõju kommunikatsioonile. Ee... vahet ei ole, kas sa oled armunud või sulle lihtsalt ei meeldi tema paks tagumik või punane pea, mitte mingit vahet ei ole, mõju on alati. [-]“ (N2-44).*

Niisuguste suhete puhul nähti võimalust, et need mõjutavad kuidagi organisatsioonide töökliimat, kuid nende reguleerimist siiski ei pooldatud. Romantiliste suhete keelamisega ei läheks midagi paremaks ning organisatsioon tervikuna pigem kaotab. Küll aga ei täpsustanud intervjueeritavad, millest täpsemalt võiks organisatsioonid niisuguseid suhteid piirates ilma jääda.

Negatiivsemaks peetakse eelkõige hierarhilisi suhteid. Ühelt poolt toodi välja, et niisugused suhted on nii-öelda vana hea kliše, mille puhul kardetaksegi, et üks suhte osapooltest, enamasti alluv, saab töökohal ebaausaid eeliseid.

*„[-]Jaga see juhi ja alluva pool, seal ikka ilmselt mul isiklikult tekisid küsimused, et mis selle tagamõte ikkagi on. Et sel peab ikkagi mingi tagamõte olema või nagu, et nagu... see ilmselt tuleb mingi seriaalidest ja filmidest kaasa“ (N1-21).*

Samuti arvatakse, et hierarhilised suhted võivad tekitada kadedust ning rikkuda nii suhtes olijate kui ka kogu organisatsiooni mainet. Kaks intervjueeritavat kirjeldas, et oma ülemusega suhtes olemiseks, peavad inimestel olema teatud omadused hakkamasaamiseks.

*„Selle pärast, et kui sa oled suhtes ülemusega, siis sa pead olema väga intelligentne inimene, et ei tekiks probleeme. Kui sa oled suhtes oma tasandi inimesega, siis pole probleemi, siis ei tekigi probleemi“ (N2-44).*

Üks intervjueeritavatest tõi välja, et eelkõige peaks suutma töösuhtes olla sotsiaalsest võimust üle ning osapoolte astmelisus ei tohiks hakata suhet segama. Vastasel juhul võibki tekkida olukord, kus suhte kõrgemat osapoolt süüdistatakse favoritismis.

Intervjueeritavad selgitasid ka seda, et enne suhtesse astumist peaksid osapooled läbi mõtlema, mis juhtub siis, kui suhe peaks purunema.

*„No ongi täpselt seesama asi, et kui midagi juhtub ja lahku minnakse, et koos sa pead ju ikkagi edasi töötama ja see ju nagu rasken... see teeb seda koos töötamist ju raskemaks. Noh,*

*oleneb ka töökohast, mõnes kohas see ei sega üldse, mõnes kohas segab eksole väga-väga palju“ (M2-26).*

Viis intervjuueeritavat kuuest pidasid seda punkti oluliseks, kuna hilisemad pinged suhte lagunemise järgselt võivad töökeskkonna rikkuda kogu kollektiivile.

Kaks intervjuueeritavat olid arvamusel, et romantikat peab elus olema, isegi töökohal. Romantilised suhted võivad siiski viia produktiivsuse ning motivatsiooni kasvuni.

*„See on see, nagu elu eliksiir, mis paneb sind, kas või inimest, kes oma tööd vihkab, aga... [-] siis tuleb üks hetk keegi, kes paneb mu silma särama, kes paneb südame kiiremini põksuma. Ma lähen poole suurema entusiasmiga tööle, ma tahan sinna minna... Uus ärkamine tekib“ (N3-36).*

Romantiline suhe võib soodustada ka kommunikatsiooni, kuna üks suhte osapooltest võib olla varasemalt näiteks kollektiivist välja tõugatud. Suhe teise töökaaslasega võib teda näidata paremas valguses, kuna ülejäänud kollektiiv näeb, et kellelegi ta ju ometi meeldib. Üks respondent tõi välja, et tema kogemuse põhjal peab paika ütlus, et iga eduka mehe selja taga on naine, kes aga ei pruugi olla tema abikaasa. Igal juhul nägi ta niisugustes suhetes positiivset mõju organisatsiooni toimimisele, kui see saab olla niisuguse suhte arvelt targalt ja tasakaalukalt juhitud.

Kahes intervjuus toodi välja, et flirtimist esineb töökohal sageli, kuid seda ei peeta romantiliseks või kontoriromanssi astumisel oluliseks. Üks intervjuueeritavatest kirjeldas, et ka näiteks tema isa, kes on juba 20 aastat abielus olnud, ütleb kontoris teinekord oma kolleegidele midagi särtsakamat. Teine intervjuueeritav arvas, et mehed on alimad lühiajalistele suhetele, flirtima ning naised pigem suhteid looma.

*„Noo, on mingid, ma ei oska öelda, mingid suvepäevad, talvepäevad. Ee... võtab valib sealt ilusa tüdruku välja, keerutab natuke, patsutab tagumikule ja hommikul unustab ära, eksole, et selles mõttes“ (N2-44).*

Ta rääkis samuti, et flirtimine töökohal on pigem normaalne ja tavaline, pigem arvaks ta, et tema kolleeg on ehk haigeks jäänud, kui talle mingisugust komplimenti päeva jooksul ei tee.

Intervjuueeritavate arvamused, kogemused ning seisukohad erinesid olenevat vastaja vanusest ning töökogemusest. On huvitav märkida, et pikemaajalise töökogemusega, vanemad respondendid tõi välja, et romantilisi suhteid isegi peab olema. Oskuslikult tegutsedes on

organisatsioonil võimalik niisugustest kooslustest palju kasu lõigata. Kuigi intervjueeritavad olid ka ise kogenud töökoharomansside pahupoolt, olid nad pigem positiivselt meelestatud. Nooremad vastajad, kelle kogemus polnud väga laialdane, jäid pigem seisukohale, et romantilisi suhteid organisatsioonides tuleks vältida.

Eesti organisatsioonide töötajad pigem ei poolda töökoharomansse, kuna nende otsene tulemus võib erinevas suunas varieeruda. Üldiselt peetakse seda siiski privaatseks teemaks, kuna ühtib suures osas meie eraeluga, kuhu tööandja sekkuda ei tohi. Motiivi määramisel ollakse eriarvamusel, kus ühelt poolt ei oleks näiteks ego motiiviga suhe mitte romantiline kooslus, vaid inimese ärakasutamine ning teisalt arvatakse, et iga asi siin elus toimubki mingi kindla eesmärgiga. Suhteid piirata pole kindlasti mõtet, kuna selleks pole üheselt head viisi, mis ei rikuks inimeste õigust privaatsusele. Hierarhilisi suhteid peetakse negatiivsemaks, kuna sellised suhted on mõnes mõttes klišee, mille puhul inimestel on oma eelarvamus. Negatiivsete tulemitena tuuaksegi välja eelkõige maine langust ja favoritismi. Positiivsete tulemitena mainiti produktiivsuse ja motivatsiooni tõusu ning võimalikku kasu organisatsiooni juhtimisele.

#### **4.4. Organisatsioonide eripärad**

Intervjueeritavate kirjeldatud organisatsioonid, kus analüüsitud suhted toimusid, olid pigem väikeettevõtted, kus kollektiivi kuulus alla viiekümne inimese (Kaseorg, 2014). Kollektiivi liikmed said omavahel hästi või väga hästi läbi. Kolm kirjeldatud ettevõtet tegelesid müügiga, ülejäänute seas olid ööklubi, kohvik ja riigiasutus. Kolme organisatsiooni puhul tuli selgelt esile, kuidas romantilistesse suhetesse töökohal suhtutakse.

Organisatsioonis (ööklubis), mida kirjeldas oma töökaaslasega suhtes olnud intervjueeritav, oli kollektiivile selgelt öeldud, et romantilised suhted pole soovitud ning neid pigem taunitakse. Varasemalt oli seal organisatsioonis olnud selliste suhetega probleeme ning need olid töökohal tekitanud lisapingeid, samuti olid osad töötajad sunnitud leidma endale uue töökoha, kuna lagunenuid suhtest tingitud pinged kasvasid liiga suureks.

Teises organisatsioonis, kus olid suhtes kokk ja klienditeenindaja ning samuti ettevõtte omanikud, tuli selgelt esile, et romantilisi suhteid pooldatakse, kuna see on organisatsioonile lisaväärtus.

*„[-]ma mingi hetk kuulsin nagu, kui mingisugust uut teenindajat taheti vist palgata, ütles ka, et mul on mees kokk, et nagu äkki saaks tema ka teilt tööd onju ja siis see omanik ütleski selle peale, et väga hea, et me väga pooldame sellist asja, et ongi nagu koosolevad inimesed ja me... ja see on nagu täiesti okei [-]“ (N1-21).*

Paarisuhtes inimeste puhul peeti koos töötamist sobivaks, sest püsiv klikk kindlustab, et neil on kaks hästi töötavat inimest korraga olemas.

Kolmanda organisatsiooni puhul on tegemist riigiasutusega, kus reguleerib romantilisi suhteid „Avaliku teenistuse seadus“. Seaduses on sätestatud, et otsealluvuses olevad töötajad ei tohi olla seotud läbi ametliku abielu ega vereliini. Ülemus ei tohi abielluda enda alluvaga ning läbi abielu või suguluse seotud inimesi ei võeta üldse teineteise alluvusse töölegi. Samas lateraalsed suhted piiratud ei olnud.

Ülejäänud organisatsioonide puhul kirjeldasid intervjueeritavad, et nad ei olnud teadlikud, kas nende organisatsiooni siseselt on romantilised suhted reguleeritud või mitte. Lisati ka, et niisuguste suhete piiramine on üsna keeruline ning ebasoositav.

## **5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON**

Läbiviidud intervjuudest selgus, et Eesti organisatsioonide liikmed leiavad, et organisatsioonidesisesed romantilised suhted on üsna sagedane nähtus. Mõne intervjueeritava kogemuse põhjal selgus, et neid esineb rohkem, kui arvatakse. Niisugused suhted on aga üsna paratamatu nähtus, kuna romantikat peab elus olema ja neid reguleerida või keelata pole võimalik. Järgnevalt vaadeldakse, milliseid seoseid ja paralleele on võimalik leida intervjueeritavate arvamusel ning valdkonna teoreetilisi töid võrreldes. Ei saa väita, et oleks esinenud olulisi erinevusi või ebakõlasid, küll aga on võimalik Eesti organisatsioonide liikmete hoiakuid kaardistada.

Kuna teema võib olla tundlik, siis oletatakse, et inimeste intervjuerimine ja info kogumine võib osutada problemaatiliseks (Wilson, 2015). Samal teemal seminaritööd kirjutades ütlesid välja valitud intervjueeritavad vahetult enne intervjuusid oma kohtumised üles, kuna arvasid, et romantiliste suhete teemal rääkimine on ekvivalentne teiste eraellu tungimisega. Bakalaureusetöö materjale kogudes tekkis samuti sarnane olukord. Kogetu põhjal võib öelda, et tegemist on tõesti kohati vastuolulise teemaga, kuid niisuguse reaktsiooniga intervjueeritavate poolt poleks osanud arvestada. Siinkohal saaks järeldada, et romantilistest suhetest rääkimine on ka konservatiivse eestlase jaoks tundlik teema.

### **5.1. Romantiliste suhete definitsioon, motiivid ja tekkepõhjused**

Romantiliste suhete defineerimisel peetakse olulisteks komponentideks seksuaalset meeldivust (Horan ja Chory, 2011; Pierce, Aguinis ja Adams, 2000; Quinn, 1977) ning samuti on mõlemad suhte osapooled defineerinud, et nende vahel on midagi enam kui platooniline ja professionaalne töösuhe (Horan ja Chory, 2011). Ka intervjueeritavad leidsid, et organisatsioonisisest romantilist suhet iseloomustavad vastastikused tunded, seksuaalne tõmme, sealhulgas avalik miilustamine või õrnuse näitamine ka töökeskkonnas. Sellele tuginedes saab veel välja tuua, et intervjueeritavate arvates oluline, et suhet tajuksid ka kolmandad osapooled seksuaalsel ihal põhinevana (Quinn, 1977). Mitmel korral toodi välja,

et oluline on ka see, et suhte osapooled ise on selle endale defineerinud kui midagi sõprusest erinevat.

Romantiliste suhete kõige uuem definitsioon „töökoharomanss on mitteplatooniline suhe kahe organisatsiooni liikme vahel, kus on selge seksuaalne tõmme, vastastikune lembus on ilmne ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et see suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline“ (Horan ja Chory 2011: 565) kaotas ära Quinni (1977) poolt välja toodud seletuse, et romantilist suhet tajuvad ka kolmandad osapooled. Intervjuude tulemusi analüüsid leidis autor, et see faktor on siiski oluline. Romantilisel suhtel pole organisatsiooni toimimisele mitte migiti tulemit, kui seda ei märgata. Ühest intervjuust selgus, et ülemuse ja alluva suhe oli küll teada, aga mitte märgata. Vastaja arvas, et kuna see pole märgata, siis pole sel ka kollektiivis suurt olulisust. Romantiline suhe võib loomulikult eksisteerida kolmandatest osapooltest sõltumatult. Just organisatsioonisiseseid romantilisi suhteid analüüsid on töö autori arvates töökoharomansil alles siis otsene tulem näiteks kollektiivile või kommunikatsioonile, kui seda teadvustatakse laiemalt. Praeguses kontekstis jäi mulje, kui suhet pole näha, siis pole sel olulisust.

Quinni (1977) suhete motiivide (armastus, ego, töö) osas nii nõustuti kui ka vaieldi vastu. Ühelt poolt toodi välja, et töötavasse romanssi ei saa astuda mingi kindla eelteadmisega. Ego või töö motiiv pole siin mitte konsensuslik romantiline suhe, vaid teineteise ärakasutamine. Samas toodi välja, et niisuguseid eelise saavutamise eesmärgiga suhteid on kindlasti olnud ning tuleb ka edaspidi, sest kui see mõne jaoks töötab soodsalt, siis miks mitte. Kirjeldatud hierarhiliste suhete puhul omistati kolmele töö või ego motiiv, pikaajalisele hierarhilisele suhtele ning lateraalsetele kooslustele pakuti armastuse motiivi. Samas peeti ka õigeks, et suhte motiiviks võiks olla ka üheöösuhete või seikluste otsimine (Cowan ja Horan, 2014b), eriti just meeste puhul.

Romantiliste suhete tekkepõhjustena toodi välja ühiseid huvisid ning maailmavaateid, füüsilist lähedust ja koosveedetud aega (Furnham, 2012; Kõuhkna, 2013; Quinn 1977). Kõikide intervjueritavate arvates on ükskõik millised suhted kerged tekkima, kuna me veedame suure osa oma igapäevaelust tööl kolleegidega lävides ning õpime neid paremini tundma. Ühised huvid ja koosveedetud aeg on väga olulised tegurid.

Intervjuudest otseselt ei selgunud, kuidas mõjutab organisatsioonide suurus suhete tekkimist. Samas on kõnekas fakt, et kõikides kirjeldatud ettevõtetes töötas korraga koos vähe inimesi, suurem osa kirjeldatud ettevõtetest olid töötajate arvu poolest ka väikeettevõtted. Nagu eelnevalt oletati, siis võis nende suhete tekkimisel rolli mängida ka organisatsiooni kollektiivi liikmete arv. Samuti toodi välja, et erinevate organisatsioonide liikmed said omavahel pigem hästi läbi. Need eeltingimused võisid soodustada ka antud juhtumite puhul suhte teket. Küll on aga märgitud, et suhte tekkimisel võib rolli mängida ettevõtte tegevusvaldkond. Romanss tekib sagedamini n-ö „seksika“ töökliimaga organisatsioonides, kus pööratakse tähelepanu hedonistlikele naudingutele ja välisele ilule (nt spaad, restoranid, baarid) (Mano ja Gabriel, 2006; Wilson, 2015: 5 kaudu). Kirjeldatud organisatsioonid olid näiteks ööklubi, kohvik ja müügiuasutused, kus niisugune õhkkond võibki eksisteerida. Järelikult saab oletada, et organisatsiooni tegevusala võib olla seotud romantiliste suhete tekkimisega.

Samuti tuuakse teoorias välja, et organisatsioonis kehtivad arusaamad ja teised romantilised suhted võivad uute tekkimist legitimeerida (Quinn, 1977). Töötaja on altim astuma romantilisse töösuhtesse või tolereerib kolleegide suhteid, kui tal on varasem kokkupuude sellega olemas (Doll ja Rosopa, 2015: 446). Üks intervjueeritav kirjeldas olukorda, kus abielupaarist ettevõtte juhid palkasid hea meelega enda alluvusse samuti romantilises suhtes olevaid inimesi. Selle ettevõtte puhul öeldi selgelt, et suhtes olevad inimesed on ettevõttele lisaväärtust ning paaride koostöötamist peeti aktsepteeritavaks. Ilmselt peab paika väide, et organisatsioonikultuur ja isiklikud hoiakud aitavad organisatsioonisiseste suhete tekkimisele kaasa.

## **5.2. Hierarhiliste ja lateraalsete suhete tulemid, sarnasused ja erinevused**

Hierarhilisi suhteid nähakse negatiivsemana (Powell, 2001) ning samuti on ego motiividel suhted taunitavamad (Quinn, 1977). Kõige sagedamini omistatakse ego ja töö motiiv just hierarhilisele, alluva ja ülemuse vahelisele suhetele (Malachowski jt., 2012). Ühe erandiga omistasid ka intervjueeritavad hierarhilistele suhetele just ego ja töö motiive. Uuringud on näidanud, et kollektiivi liikmete poolt tajutud romantilise suhte motiiv, mõjutab

kommunikatsiooni (Cowan ja Horan, 2014b). Tajutud motiivid on olulised, kuna „need annavad romantilisele suhtele tähenduse ja aitavad defineerida, kuidas organisatsiooni liikmed peaksid sellele suhtele reageerima“ (Quinn, 1977: 35). Intervjuude käigus selgus, et omakasupüüdliku motiiviga ülemuse ja alluva suhted tõidki kollektiivile kaasa pigem negatiivset. Vastajad polnud motiivide määratlusega nõus, küll aga on intervjuude tulemusest näha, et tajutud motiivid mängisid suhete hindamisel rolli.

Intervjueeritavad kirjeldasid, et hierarhilised suhted tõid kaasa favoritiismi, tööviljakuse langust, klatši, informatsiooniga manipuleerimist ning samuti kujunes kommunikatsiooni teekond ümber. Romantilised suhted võivad olla ohuks organisatsiooni efektiivsusele ning töö kiirusele (Quinn, 1977). Ühe konkreetse juhtumi puhul lagunes suhte osapoolte mõtlematu käitumise tagajärjel kogu ettevõtte. Organisatsioonisiseste romantiliste suhetega kaasneb sageli ka kollektiivi pahameel, küünilisus ja vaenulikkus (Wilson, 2015). Samuti kirjeldati, et pidev eraeluliste probleemide lahkamine töökohal tekitas kollektiivis pahameelt ning selle tulemusena tõugati see paar suhtlusringkonnast eemale. Quinn (1977) kirjeldas, et suhte osapooli võidakse hakata saboteerima. Samas tuli kahest juhtumist esile, et suhte osapooled saboteerisid pigem teineteist ise. Ka üldiselt toodi ühe võimaliku negatiivse tulemina välja, et suhete halvenedes võivad romansi osalised teineteisele tahtlikult probleeme tekitada.

Eelnevalt koostatud seminaritöös vaadeldud väide, et pigem usaldatakse vähem ükskõik millise suhte naisosapoolt, leidis antud töö kontekstis rohkem kinnitust. Usalduse või austuse muutust ei kirjeldatud lateraalsetes suhetes ning pikaajalises hierarhilises suhtes. Senised uuringud on näidanud, et kollektiiv usaldab vähem selliseid inimesi, kes on ülemusega suhtes (Horan ja Chory, 2009). Lisaks leidsid Horan ja Chory (2011), et sugu ja töötaja staatus mõjutasid tema kollektiivi poolt tajutud usaldusväärsetust ainult naiste puhul ning olenevalt partneri staatusest nähti neid vähem usaldusväärsematena. Hierarhilistes suhetes, kus ühes juhtumis oli naine ülemuse ja teiste puhul alluva rollis, kirjeldati just naisi pigem negatiivse konnotatsiooniga sõnadega. Samas meesosapoolte puhul toodi välja, et nende tööviljakus ei langenud ning juhtimisstiil jäi pigem samaks. Siin võivad rolli mängida ka suhte osapooltele omistatud motiivid. Meeste puhul arvati, et nemad on ennast suhtesse tõeliselt investeerinud, samas kui naised lootsid saada pigem tööalaseid eeliseid.

Veel on huvitav märkida, et kõik intervjuueeritavad kirjeldasid suhtes olnud naisi ja nende tegevust rohkem. Seekord küsiti intervjuu käigus juba teadlikult mõlema suhte osapoole kohta, küll aga kaldusid kirjeldused naistest olema detailsemad. See paistis silma iga suhte puhul. Isegi kui suhe polnud organisatsioonile negatiivsete tulemitena, kirjeldasid intervjuueeritavad täpsemalt, kuidas naisosapool soovib oma partneriga rohkem koos olla või kuidas töökoormus nende tegevuse või tegevusetuse tagajärjel tuleb ümber organiseerida. Siinkohal tekib kahtlemata küsimus, millest see võiks tingitud olla? Isegi kui naistele omistati armastuse motiiv, oskasid intervjuueeritavad neid paremini kirjeldada. On see tingitud töökorraldusest (naistega töötati lähedamalt koos) või meie ühiskonna arusaamadest, võiks kindlasti ainet pakkuda edasisteks uuringuteks.

Lateraalsetele suhetele omistatakse sagedamini armastuse motiivi ning neid nähakse ka positiivsetena (Horan ja Chory, 2009). Intervjuueeritavad kirjeldasid, et suhted sama astme kolleegide vahel olid pigem positiivsed. Lateraalsete suhete puhul toodi välja, et motivatsioon kollektiivis tõusis, paranes töösooritus ning kommunikatsioon elavnes. Ühe lateraalse juhtumi puhul oli intervjuueeritav üks suhte osalistest ning tuleb arvestada võimalusega, et tegemist võib olla ülekompanseerimise ning positiivse erapoolikusega (Horan ja Chory, 2013). Töötajaid, kes on lateraalses suhtes, tajutakse usaldusväärse ja heatahtlikuna (Horan ja Chory, 2011). Üks intervjuueeritavatest märkis, et tema kaastöötajad nägid teda tänu suhtes olemisele palju täiskasvanulikumana ning ta tundis ennast ka isiklikult hästi. Samuti toodi välja, et suhte osapooled muutusid tasakaalukamaks ning motiveeritumaks. Samas selgus, et ka lateraalsete suhete puhul võib tööjaotus olla keerulisem ning tuua ülejäänud kollektiivile lisakohustusi.

Positiivsetena tulid esile kaks pikaajalist suhet, üks lateraalne ning teine hierarhiline. Lateraalse suhtega organisatsioonis oli kollektiivile selgelt kommuникеeritud, et töötajatevahelisi suhteid ei soosita. See võis nende suhetele avaldada vastupidist mõju: suhte osapooled võivad oma töösooritust parandada ning kohandada, et oma käitumist kompenseerida ja luua positiivne kuvand (Alder ja Quist, 2014). Sama tendents võib olla näha ka hierarhilises suhtes. Osapoolte käitumine võis olla just positiivne, kuna nad üritasid näidata, et ülemuse ja alluva suhe pole alati negatiivne kliše.

Muidugi oli välja toodud, et nende suhete puhul muutis asja positiivseks ka asjaolu, et töö ja eraelu ei puutunud omavahel märkimisväärselt kokku. Suhetes, „kus võimuvahekord on tasakaalus ning mõlemad osapooled on võrdselt pühendunud nii oma organisatsioonilistele kui ka eraelulistele rollidele, on väga ebatõenäoline, et see mõjutab töögrupi sooritust“ (Wilson, 2015: 11). Kõik intervjueeritavad tõid välja, et just töö ja eraelu lahushoidmine on organisatsioonisiseste romantiliste suhete edu ja püsijäämise alus. Uuringu tulemusi vaadeldes saaks öelda, et nii see ka on.

Romantilisel suhtel võib olla positiivne tulem ka kollektiivis. Kontoriromanss võib tõsta kaastöötajate moraali, produktiivsust, innustada innovatsiooni ja loovust (Biggs jt., 2012), parandada ning suurendada kollektiivi omavahelist koostööd ja madaldada pingeid (Quinn, 1977). Ka intervjueeritav selgitas, et tema romantiline suhe ühendas kaks töögruppi ning elaldas töötajate omavahelist kommunikatsiooni. Lisaks oma tööinnule hoidsid suhte osapooled üleval ka kaastöötajate motivatsiooni ning korraldasid neile ühisüritusi.

Antud tulemuste põhjal saab veel vaadelda, kuidas reageeris kollektiiv olenevalt suhte tüübist ja ilmsikstulekust. Uuringud on välja toonud, et hierarhilistele suhetele reageeritakse negatiivselt ja lateraalsetele positiivselt (vt nt Horan ja Chory, 2009; 2011; Malachowski jt., 2012). Kuigi ükski küsimus seda otseselt ei puudutanud, oli näha, et see tendents pidas juhtumite lõikes paika. Cowan ja Horan (2014a) lisasid, et kollektiivi reaktsioon on positiivne, kui suhe avalikustatakse ise, ning negatiivne, kui seda hoitakse saladuses. Kirjeldatud juhtumite puhul tõid intervjueeritavad välja, et suhted tulid sageli ilmsiks pigem tahtmatult, samas lisasid, et nende reaktsioon poleks ilmselt erinenud, kui olukord oleks olnud vastupidine. Üks intervjueeritavatest arvas, et niisuguste suhete puhul peaks ausus tulema ennekõike.

Kellegi armastamine pole mitte midagi halba ning suhte avalikustamine võib ära hoida näiteks klatši või muid ebameeldivusi. Inimesed mõistavad ausust paremini. Kollektiivile niisuguse personaalse fakti usaldamine suurendab töötajate omavahelist solidaarsust (Cowan ja Horan, 2014a). Lateraalse suhte puhul, kus osapooled andsid oma suhtes kollektiivile ise teada, tuli ilmsiks, et kollektiiv oli nende üle rõõmus. Muidugi tuleb ka siinkohal esile, et eraelu ei peagi oma tööandjaga jagama. Samas sooviks välja tuua, et oma kolleegiga suhtesse astudes

seguneb töö ja eraelu juba niigi. Sel juhul ei tohiks pahaks panna, kui kollektiiv või juht oma alluvate eraelulisse teemasse sekkuda soovib.

### **5.3. Romantiliste suhete reguleerimine**

Üldiselt ei soosinud ükski intervjuueritav tööalaste romantiliste suhete teket. Küll on ka nende arvates tegemist üsna paratamatu sotsiaalse fenomeniga (Wilson, 2015). Huvitaval kombel ei kardetud neist suhetest näiteks seksuaalse ahistamise süüdistusi, samas toodi välja hoopis elulisemaid muresid, näiteks ühe suhte osapoolde dekreetiminekut. Samuti kirjeldati, et suhte osapooled peaksid ise alati läbi mõtlema, mis saab juhul kui suhe puruneb, mis võib tekitada ebamugavust kogu kollektiivis ning rikkuda ära üldise tööõhkkonna (Biggs jt., 2012). Siinkohal sooviti, et suhte osapooled nii-öelda lepiks kodus kokku, kuidas erinevates olukordades käituda. Töö ja eraelu lahushoidmine on väga essentsiaalne komponent.

Erinevalt lääne kultuuriruumis läbi viidud uuringutest, ei osanud nii intervjueeritavad kui ka näiteks Praxise (Kaur jt., 2014) uuring välja tuua või näha seoseid seksuaalse ahistamise ja romantiliste suhete vahel. Ühelt poolt võib siinkohal põhjuseks olla ühiskondade erinevus. Teisalt võiks siin välja tuua ka kohtupraktikate erinevuse. Ameerika Ühendriikides saab töökohal tekkiva seksuaalse ahistamise eest ka tööandja vastutusele võtta. Eesti kohtupraktikas seda ilmselt samamoodi ei käsitletak. Intervjueeritavad arvasid samuti, et tegelikult ei tööandjal niisuguste juhtumite puhul mingit rolli. Olukorras, kus me teame, et nii seksuaalset ahistamist kui ka romantilisi suhteid tuleb organisatsioonides ette, on huvitav küsida, miks pole veel nende kahe fenomeni vahel seost märgatud?

Suhete aktiivset reguleerimist näiteks „Cupido-lepinguga“ ei pooldanud. Teooria toob välja, et püüd romantilisi suhteid reeglitega piirata tekitab vastuolu seadusandluse, tööalaste käitumiskoodeksite ning inimese eraelu puutumatus ja privaatsuseõiguse vahel (Mainiero ja Jones, 2013a). Samal arvamusel olid ka intervjueeritavad, et selliseid suhteid ei saa ettekirjutustega piirata. Küll aga oodati sekkumist juhul, kui neil romantilistel suhetel on kollektiivile või organisatsioonile mingi negatiivne tulem (Pierce ja Aguinis, 2009; Wilson, 2015). Ilmselt võiks ka siin kehtida tõdemus, kui eraelu hakkab tööd otseselt segama, siis võib

näiteks tööandja sekkuda. Töö autor leiab, et juhul, kui privaat- ja töösfäär ühisosa leiavad, on kollektiivil ja tööandjal õigus oma arvamust avaldada.

#### **5.4. Üldised seisukohad ja soovitused**

Veel ühe olulise aspektina toodi välja, et flirtimist ja komplimentide tegemist esineb organisatsioonides üsna sageli. Mehed seejuures on altimad lühiajalistele suhetele ning nende poolt initsieeritud flirtimises ei nähta midagi halba. Samuti toodi välja, et komplimendid oma meesülemuselt on justkui tööpäeva lahutamatu osa. Wilson (2015) refereerib erinevaid uuringuid, kus leiti samuti, et täpselt samasugust seksuaalset käitumist või flirti näevad mehed palju vähem solvava või kahjulikuna kui naised. Naised on romantilisi suhteid luues ka ettevaatlikumad. Üks intervjuueeritavatest kirjeldas samuti, et mehed on avatumad lühiajalistele suhetele ja naised pigem loovad pikaajalisi sidemeid.

Töö autor on samuti olnud suhtes oma töökaaslasega ning töötanud mitmes organisatsioonis, kus töökoharomanss on tekkinud. Ka oma praegusel töökohal puutub ta kokku samasooliste suhtega, mis küll praeguseks lagunes. See on tekitanud olukorra, mis seab näiteks graafikut koostava inimese dilemma ette. Ühelt poolt neidude sõbrannana ei soovi ta neid ebamugavuse vältimiseks koos samasse vahetusse tööle panna, teisalt tööandjana vajab ta neid tööle samal ajal, kuna tegu on kahe väga hea töötajaga.

Romantilisi suhteid otseselt keelata ei ole otstarbekas, küll aga tuleks niisuguste suhete tekkimisel nendega tegeleda. Ka oma kogemusest lähtudes leiab töö autor, et isegi suhte arenemisel sõltub selle edu või ebaedu siiski osapooltest endast. Nagu kirjeldasid ka intervjuueeritavad, eraelu peaks olema tööst lahus ning selles tuleks juba eelnevalt n-ö kodus kokku leppida. Kuigi see võib tunduda otstarbetu, võiks isegi paika panna, kes näiteks töölt lahkub, kui suhe peaks purunema. Selline kokkulepe võib levendada olukorda näiteks tööandja silmis kui ka suhte osapooltele, kuna elu on täis ettearvamatusi ning selline triviaalne otsus võib ära hoida hulga ebamugavust. Samuti ei ole soovitatav oma suhet varjata. Muidugi on vaieldav, kas osapooled peaksid oma romansi avalikustama. Siinkohal ei pea suhet avalikustama suurejooneliselt või kõigile korraga, küll aga ei tohiks seda eitada.

Organisatsioonide juhid peaksid samuti niisugustele olukordadele lähenema juhtumipõhiselt. Mitte kõik suhte tulemid ei ole negatiivsed, vaid võimalikke kasusid tuleb osata oskuslikult juhtida. Ka intervjuueeritavad tõid välja, et organisatsioon saab võimalikku kasu näiteks kommunikatsiooni elavnemise arvelt või suurenebki töötaja motivatsioon või seotus organisatsiooniga. Pierce ja Aguinis (2009) tõid välja, et sageli keskenduvad organisatsioonid romantilisi suhteid reguleerides eelkõige legaalsete riskide vähendamisele, unustades seejuures suhete kasud. Intervjuudest nähtus, et Eesti organisatsioonide liikmed ei karda õiguslikke probleeme, seega saab keskenduda kasude juhtimisele.

Intervjuude käigus koguti palju huvitavat informatsiooni. Mitmed intervjuueeritavate seisukohad ja kogemused kattusid teoorias kirjeldatuga, mis annab alust arvata, et ka Eesti organisatsiooni liikmete kogemused on sarnased teiste kultuuridega. Üks intervjuueeritavatest kirjeldas, et paljud tema seisukohad romantiliste suhete osas tulevadki ehk seriaalidest või filmides nähtust kaasa. Kuna erinevad kultuurid on meile seeläbi avatud, siis võib olla see põhjuseks, miks Eesti organisatsioonide liikmete arvamused teooriast olulisel määral ei lahknenud.

Kõige ilmekamalt erinesid intervjuueeritavate arvamused ja teooria näiteks motiivide ja suhete reguleerimise osas. Oma vaadetelt olid pigem liberaalsed ning leiti, et ükski toimiv suhe ei saa olla omakasupüüdlik. Samuti oldi seisukohal, et romantilised suhted on paratamatu nähtus, mida ei saa reguleerida või keelata, kuna rikub eraelu puutumatus. Otsustavat käitumist või sekkumist oodati näiteks ettevõtte juhtkonna poolt vaid siis, kui tekkinud suhe põhjustas organisatsioonis midagi negatiivset. Kokkuvõtvalt saab öelda, et Eesti organisatsioonide liikmed tajuvad tööalaseid armusuhteid pigem negatiivse nähtusega, mida tuleks võimalusel vältida.

## **5.5. Meetodi kriitika**

Organisatsioonisiseste romantiliste suhete uurimiseks viis autor läbi kuus semi-struktureeritud intervjuud. Meetod polnud autorile võõras, kuna intervjuude läbiviimist alustati juba sügisel,

kus tehti seminaritöö koostamiseks prooviintervjuu. Töö käigus selgus mitmeid intervjuerija tugevusi ning nõrkusi ja saab analüüsida ka semi-struktureeritud intervjuu kasutamist romantiliste suhete uurimise vahendina. Küll aga saab märkida, et mõningatest vigadest suutis intervjueritav hoiduda tänu prooviintervjuul kogetule.

Semi-struktureeritud intervjuu kasutamine oli romantiliste suhete uurimiseks hea vahend. Intervjueritavad vastas põhjalikult ning sisukalt ja vahepeal kaldusid lobisema ning teemast kõrvale kalduma. Kasuks tuli meetodi interaktiivsus, kuna intervjuerija sai alati sekkuda ning lisaks küsida, kui mõni vastaja seisukoht jäi segaseks või mõni detail vajas täpsustamist. Meetod kasutatud kujul näitas veelkord, et selle abil on võimalik Eesti organisatsiooni liikmete hoiakuid romantiliste suhete osas kaardistada.

Vaatamata vastuste sisukusele selgus, et näiteks prooviintervjuus jäi mitmeid aspekte vaatluse alt välja. Paljud küsimused olid pigem ühepoolsed ning mõjutasid seega ka järelduste tegemist. Näitena saab tuua, et reaalse hierarhilise juhtumi puhul ei analüüsitud suhtumist sama astme kolleegi ning hüpoteetilise juhtumi puhul jäid vaatluse alt välja juhti puudutavad seisukohad. Küll aga võiks öelda, et edasistes intervjuudes ning uuenenud kavaga toimetades, suutis intervjuerija seekord niisuguste lisaküsimuste ja seisukohtade täpsemale uurimisele rohkem tähelepanu pöörata. Näiteks, kui intervjueritav tõi välja, et suhtes olev alluv oli omakasupüüdlik, siis küsiti ka arvamust suhte teise osapoole kohta, et mitte teha ekslikke järeldusi.

Toimunud intervjuud kestsid umbes pool tundi, mõned ka paar minutit rohkem või ning katsid paljusid teemasid ja seisukohti. Seminaritööd koostades toodi meetodikriitikas välja, et uurimistulemuste täpsustamiseks tuleb intervjuu kava kohandada veelgi konkreetsemaks ning kaasata veelgi lisaküsimusi, mille peale intervjuerija ei pruugi usutluse käigus tulla. Kuigi kava ei saanud olulist täiendust, vaid küsimusi jäi isegi vähemaks, oskas intervjuerija siiski varasematel probleemidel silma peal hoida ning neid suures osas vältida.

Intervjuud toimusid väga erinevates kohtades- kohvikus, raamatukogus, töökohal ning kahel juhul ka respondendi kodus. Intervjuu läbiviimist mõjutas kindlasti asjaolu, et nii

seminaritööd koostades kui ka nüüd esines intervjueritaval respondentidega ebameeldivaid vahejuhtumeid, mis töö koostajat heidutasid.

Intervjuudest paistab silma mitmeid positiivseid ja negatiivseid aspekte. Prooviintervjuu puhul oli vastajaga keeruline kontakti saavutada, küll aga kulgesid hilisemad intervjuud ladiusamalt. Pooled vastajad olid intervjueritavale täiesti tundmatud, seega oli väga oluline saavutada kontakt ja mugav õhkkond enne intervjuud. Seekord pöörati suuremat rõhku soojendavatele küsimustele, intervjueritavatega räägiti pikemalt nende hobidest ja tööst ning alles seejärel lülitati sisse diktofon, tutvustati töökorraldust ning küsiti põhiküsimusi.

Aspekt, mida toodi ohuna välja ka piirangute peatükis, tõusis siiski kohati intervjuudes esile. Nimelt sellise teema puhul võib tekkida oht, et intervjuerija võib hakata vastuseid oma eelteadmiste ja hoiakutega mõjutama. Ei paistnud küll välja, et mõni antud vastus oleks otseselt mõjutatud intervjuerija eelteadmistest, küll aga pakkus ta vahepeal mõningaid märksõnu, kui intervjueritavad ei osanud ise oma kogemust ehk sõnastada. Samuti pakkus intervjuerija oma kogemusi, teadmisi ja näiteid respondentidele kommenteerimiseks. Eriti paistis see silma romantiliste suhete reguleerimisest rääkimisel, kui küsitleja täpsustas oma küsimust erinevate lugude rääkimisega Ameerika näitel. Seda võib pidada negatiivseks ja liigseks mõjutamiseks, küll aga olid intervjueritavate vastused selle võrra sisukamad ning pakkusid arutlemise võimalust.

Intervjuerija püüdis mitte olla kavast sõltuv, ent niisugusel tegevusel oli hoopis vastupidine mõju. Prooviintervjuu kestel kaotas ta järje käest, kuna, üritades kavast mitte sõltuda, ei pööranud ta sellele piisavalt tähelepanu. Sellest tulenevalt kaotas intervjuerija võimaluse küsida mõningaid täpsustavaid küsimusi. Hiljem läbiviidud intervjuudes oli olukord paranenud, kuna kava küll jälgiti, aga küsimuste puhul ei sattunud intervjuerija enam kimbatusse, kui tema küsitletav oli neile juba eelnevalt vastanud. See parandas oluliselt intervjuude tempot ja sisukust.

Paratamatult kasutati väga palju parasiitsõnu (domineerivaks oli „nagu“, „noh“, „ütleme“) ning paljud küsimused, mis olid kavast formuleeritud avatud küsimustena, algasid küsisõnaga „kas“. Samuti saab välja tuua, et kohati oli intervjuerija mõju küsitletavale liiga ilmne ning ta

suunas mõnes kohas vastaja käitumist. Näiteks ühe intervjuu alguses, kus paluti keskenduda vaid ühele kogetud juhtumile, tõi intervjuueeritav sisse eelduse, et vastajal on lihtsam analüüsida kõrvaltvaatajana kogetud romantilist suhet. Niisugust suunamist küll kergendas asjaolu, et pärast analüüsi samasuguse küsimusteringiga ka lateraalset suhet.

Intervjuueerija tugevustena võib välja tuua, et ta kasutas aktiivset kuulamist. Aktiivse kuulamise tulemusena suutis ta olulist informatsiooni juurde hankida. Samuti on hea, et ta peegeldas intervjuueeritava vastuseid, et olukordi täpsustada ning kokku võtta. Hiljem läbiviidud viie intervjuu puhul oli märgata, et varasemaid soovitusi võeti kuulda ning seetõttu paranes nii kava jälgimine kui ka intervjuude tempo, kontakt vastajaga saavutati paremini kui varasemalt.

## **5.6. Edasised uuringud**

Edasisteks uuringuteks jagub Eesti mastaabis väga palju erinevaid variante. Ka praeguse teoreetilise peatüki kontekstis jäi õhku mitu aspekti, mida saaks edasise töö käigus võrrelda. Wilson (2015) tõi välja, et üks kümnest romantilisi suhteid uurivatest töödest on koostatud mujal kui USAs. Seepärast leiab ta, et seda valdkonda peaks uurima rohkemates riikide ja kultuurides, kus seda fenomeni esineb.

Doll ja Rosopa (2015) uurisid, kuidas inimeste kohusetunne modereerib nende valmidust astuda romantilisse suhtesse töökohal. Uuringu tulemused näitasid, et kohusetunne on isiksuseomadus, mis niisugust käitumist mõjutab. Seepärast tasuks uurida, millised isiksuseomadused veel võivad samasuguse tulemi anda.

Praeguse töö raames kirjeldati, et organisatsiooni suurus on romantiliste suhete tekkimisel oluline faktor. Samuti oleks võimalik täpsemalt edasi uurida, millistes organisatsioonides võivad romantilised suhted rohkem tekkida. Siinkohal võiks näiteks uurida, milline on nende ettevõtete tegevusala, kollektiivi suurus, kollektiivi koosseis ja demograafilised näitajad. Samuti võib siinkohal uurida, milline on neis organisatsioonides reguleerituse tase. Eelnevast lähtudes võiks ka vaadelda, kui paljud Eesti organisatsioonid üldse romantilisi organisatsioonisiseseid suhteid reguleerivad ning millised on sealjuures nende praktikad.

Samuti oleks Eesti kontekstis huvitav vaadelda, millised hoiakud on homoseksuaalsete suhete osas. Praeguses kontekstis, kus teema on tõusnud aktuaalsemaks, tõi ka üks intervjueeritavatest välja, et ka homoseksuaalsed suhted toimuvad avalikult. Samuti töötab ka töö autor ühes organisatsioonis koos samasooliste paariga. Kindlasti oleks huvitav uurida seisukohti ka Eesti organisatsioonide liikmetelt ning kõrvutada tulemusi juba läbiviidud uuringutega.

Pierce ja Aguinis (2009) tõid veel välja, et erinevate regulatsioonide (näiteks Cupido-lepingu) rakendamise eeliseid või puuduseid pole samuti keegi veel kaardistanud. Siinkohal on uurimisvõimalusi nii eksperimentide või kvalitatiivsete meetoditega kindlasti ka Eesti kontekstis.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö põhieesmärk oli uurida, millised on Eesti organisatsioonide liikmete hoiakud ja kogemused organisatsioonisiseste romantiliste suhete osas. Esmalt kirjeldati töö teoreetilises osas romantiliste suhete definitsioone, motiive, tekkepõhjuseid, positiivseid ja negatiivseid tulemeid, seost kommunikatsiooniga ja reguleerimisstrateegiaid.

Romantilised suhted on interpersonaalsete suhete alaliik ning eristatakse hierarhilisi ning lateraalseid kontoriromanse. Romantiliste suhete tekkepõhjuseid on mitmeid, põhiliselt arvatakse, et töötajate lähisuhted tulenevad pidevast füüsilisest lähedusest. Ühiselt veedetud aeg, mil inimesed saavad üksteist tundma õppida, panustab samuti veetluse tekkesse. Lisaks eristatakse suhte motiividena ego, töö, armastuse ning üheöösuhete, võimaluse lihtsuse ning aja motiive. Hierarhilisi suhteid tajutakse negatiivsemana ning neile omistatakse sagedamini näiteks ego või töö motiiv. Organisatsioonisiseste romantiliste suhete tulem sõltub paljuski suhte liigist ning kollektiivi liikmete poolt tajutud motiividest.

Hoiakute ning kogemuste analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset andmeanalüüsi meetodit. Töö raames viidi läbi kuus semi-struktureeritud intervjuud, mille respondendid kirjeldasid kokku nelja hierarhilist ja kolme lateraalset suhet. Kui enamasti kirjeldasid intervjuueeritavad suhteid kõrvaltvaataja rollist, siis üks vastanutest rääkis ka enda suhtest töökaaslasega avalikult. Intervjuu analüüsiks kasutati deduktiivset kodeerimist, kus teoreetilise allikmaterjali põhjal koostatud koode võrreldi intervjuu tekstiga. Kuna intervjuusid oli kuus, siis kasutati horisontaalset ehk juhtumiülest analüüsi, kus teema käsitlemist analüüsiti kõikide kogutud juhtumite lõikes.

Intervjuude tulemused kattusid väga suures ulatuses teoreetiliste seisukohtadega. Enamasti arvati, et organisatsioonisisese romantilised suhted on sagedane sotsiaalne fenomen. Niisuguste suhete teke on küll vältimatu, kuid vastajad tõid välja, et pigem nad niisugust käitumist organisatsioonis ei poolda. Lisaks toodi välja, et kui sellised suhted ka tekivad, siis ei tasu neid varjata, kuna inimesed mõistavad ausust palju paremini. Uuringutulemustest paistis ka välja, et suhe, mis avalikustati ise, mõjus kollektiivile positiivsemalt.

Analüüsisist selgus, et teooria ning intervjuude tulemused lahknevad mõneti romantiliste suhete motiivide ja reguleerimise osas. Ühelt poolt arvati, et suhtele motiivi andmine pole õige, kuna sellised suhted, millel on eesmärk, pole jätkusuutlikud. Küll aga nenditi, et omakasupüüdlikkust esineb. Selliseid töötajate vahelisi suhteid reguleerida on väga keeruline, kuna neis suhetes töö ja eraelu sfäärid kattuvad. Tekib küsimus, kas töötajate eraellu võib ka organisatsiooni kaitsmise eesmärgil sekkuda. Vastajad leidsid, et organisatsioonisiseste romantiliste suhete edu aluseks on töö ja eraelu lahusus. Indiviidid, kes nii-öelda lepivad kodus kokku, et seal, kus algavad tööseinad, lõpeb nende suhteliin, on töökoharomanssides edukamad.

Analüüsi käigus vaadeldi seitset reaalselt esinenud töösuhet. Tulemused kattusid siinkohal teooriaga- hierarhiliste suhete tulemid olid enamasti negatiivsed ning lateraalsed suhteid tõi kaasa pigem positiivset. Samuti leidis rohkemat kinnitust samateemalises seminaritöös esile kerkinud seik, et hierarhilises suhtes olevaid naisi, kas ülemuse või alluvana, usaldatakse vähem ning neile omistatakse kõige sagedamini tööalase edu saavutamise soov või ego motiiv.

Üldiselt selgus, et intervjuudes osalenud Eesti organisatsioonides töötanud indiviidide meeletatus romantiliste suhete osas oli negatiivne. Ollakse arvamusel, et töö ja eraelu peaks probleemide vältimiseks siiski lahus olema. Reaalses elus toimunud juhtumite tulemid ning spetsiifika kattus teoreetilises peatükis käsitletuga. Antud töös kasutatud valim ei olnud küll representatiivne, ent esmaseks valdkonna kaardistamiseks andsid intervjuud hea ülevaate.

## **Summary**

### **Workplace romance: experiences of the members of Estonian organizations**

The purpose of this study was to determine what kind of attitudes are held by the members of Estonian organizations towards workplace romances (WRs). The theoretical part consists of the overview of formerly conducted researches relating to WRs. The theoretical part gives an overview of the definitions, causes of, motives and positive or negative impact of WRs.

Romantic relationships are defined as hierarchical (superior-subordinate) or lateral (peer-peer). There are many reasons why WRs occur. It is mostly stated that WRs emerge because of the physical and geographical closeness between workers. It is also said, that spending more time with your co-workers and getting to know people in depth is one of the main reasons why WRs are so common. The motives of a WR are defined as ego, job related, true love, hookup, ease of opportunity and tie. The results of WRs are dependant on the nature of the WR and motives perceived by third parties in the organizations.

To analyze the attitudes and experiences of Estonian organizational members a qualitative data-analysis was used. Six semi-structured interviews were conducted. The respondents described seven real life relationships four of which were hierarhical relationships between superior-subordinate. Later the interviews were deductively coded and horisontal data analysis was used to compare the info gathered via interviews. The codes based on theoretical material were compared with the codes emerging from the interview. Aspects stated in theoretical materials and findings from the interview coincided.

The respondents stated that workplace romances are a rather negative phenomenon. WRs are almost unavoidable and there is no effective way to regulate them or prevent their emergence. The respondents stated that people engaged in WRs should be able to keep their work and private lives from overlapping. The question of mixing work with pleasure is also the main reason why the respondents said, that WRs can not be regulated because that is a part of our private life where our superiors have no right to enter.

The hierarchical relationships were more likely to be described and perceived negatively. On the other hand lateral relationships had a more positive impact on the organization and its members. It was also found that women are described more negatively and lower levels of credibility are reported. Women, no matter superior or subordinate, in hierarchical relationships are perceived more with ego or work motives.

The overall attitudes towards WRs were negative. It is stated that work and private life should not overlap to avoid potential problems. The important standpoints regarding WRs from the theoretical part of the current study coincided with the empirical findings. The sample used was not representative, but the interview conducted gave a good overview of current attitudes towards WRs occurring in Estonian organizations.

## Kasutatud allikad

63% Eesti töötajatest on märganud kontoriromantikat. (2016). *CVKeskuse kodulehekülj.*  
Kasutatud 03.05.2016

[http://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=2&lastmenu=1439&text\\_id=2059&career\\_style=&no\\_mobile=1&utm\\_source=NLJS&utm\\_medium=1601&utm\\_campaign=Article2059&target\\_key=9c94deb930ef63f46933b6ea9b0c981c](http://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=2&lastmenu=1439&text_id=2059&career_style=&no_mobile=1&utm_source=NLJS&utm_medium=1601&utm_campaign=Article2059&target_key=9c94deb930ef63f46933b6ea9b0c981c).

Adams, S. (2015). How to Have a Successful Office Romance. *Forbes*, 24. August. Kasutatud 23.12.2015 <http://www.forbes.com/sites/susanAdams,/2015/08/24/how-to-have-a-successful-office-romance-4/>

Adelbert,H. (2011). Kontoriromantika: kuidas suhe kolleegiga toimima panna? *Naine24 online*, 1. september. Kasutatud 31.12.2015 <http://naine24.postimees.ee/549490/kontoriromantika-kuidas-suhe-kolleegiga-toimima-panna>.

Alder, G. S., Quist, D. M. (2014). Rethinking Love at the Office: Antecedents and Consequences of Coworker Evaluations of Workplace Romances. *Human Resource Management*, 53, 329-351.

Bergman, E. M., West, J. P., Richter Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (According to managers). *Public Administration Review*, 62, 217-230.

Biggs, D., Matthewman, L., Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organisational settings: attitudes on workplace romance in the UK and USA. *Gender in Management: An International Journal*, 27, 271-285.

Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research: The Logic of Anticipation (Second Ed.)*. Cambridge: Polity Press.

Cowan, R. L., Horan, S. M. (2014a). Love at the Office? Understanding Workplace Romance Disclosures and Reactions from the co-worker perspective. *Western Journal of Communications*, 78, 238-253.

Cowan, R. L., Horan, S. M. (2014b). Why Are You Dating Him? Contemporary Motives for Workplace Romances. *Qualitative Research Reports in Communication*, 15, 9-16.

Doll, J. L., Rosopa, P. J. (2015). Workplace romances: examining attitudes experience, conscientiousness, and policies. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 439-453.

Furnham, A. (2012). On your head: don't be surprised to find cupid among the cubicles. *The Sunday Times*, 12. veebruar. Kasutatud 28.12.2015 <http://www.thesundaytimes.co.uk/sto/public/Appointments/article870552.ece>.

Horan, S. M., Chory, R. M. (2009). When work and love mix: perceptions of peers in workplace romances. *Western Journal of Communication*, 73, 349-369.

Horan, S. M., Chory, R. M. (2011). Understanding work/life blending: credibility implications for those who date at work. *Communication Studies*, 62, 563-580.

Horan, S. M., Chory, R. M. (2013). Relational implications of gay and lesbian workplace romances: understanding trust, deception, and credibility. *Journal of Business Communication*, 50, 170-189.

Kalmus, V., Masso, A. & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim). *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kasutatud 24.11. 2015 <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>.

Karu, M., Soo, K., Biin, H., Lamesoo, K., Meior, M., Masso, M. ja Turk, P. (2014). Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. *Sotsiaalministeeriumi koduleht*. Kasutatud 14.01.2015 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline\\_ja\\_seksuaalne\\_ahistamine\\_tookohal\\_veebi.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_tookohal_veebi.pdf).

Kaseorg, M. (2014). *Ettevõtetmajandus*. Loenguslaidid. Tartu Ülikool, majandusteaduskond, rahvamajanduse instituut.

Kell, V. (2014). Kontoriromantika- natuke ohtlik, kuid ikkagi ahvatlev. *Director*, juuli. Kasutatud 23.12.2015 <http://www.director.ee/kontoriromantika-natuke-ohtlik-kuid-ikkagi-ahvatlev/>.

Kõuhkna, S. (2013). Armastus tööpostil. *Director*, veebruar. Kasutatud 23.12.2015 <http://www.director.ee/armastus-toopostil/>

Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. & Strömpl J. (2014). Intervjuu. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kasutatud 24.11. 2015 <http://samm.ut.ee/intervjuu>.

Luik, P. (2015). Uurimismeetodid pedagoogikast. Kasutatud 24.11.2015 <http://www.hot.ee/piretluik/loengpraks/loeng.html>.

Malachowski, C. C., Chory, R. M., Claus. C. J. (2012). Mixing pleasure with work: employee perceptions of and responses to workplace romance. *Western Journal of Communication*, 76, 358-379.

Masso, A. (2011). E-kursuse "Meedia ja kommunikatsiooni uurimismeetodid II" materjalid. Tartu Ülikool. Kasutatud 24.11.2015 [http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/17890/MKUM\\_II\\_materjalid.pdf?sequence=1](http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/17890/MKUM_II_materjalid.pdf?sequence=1).

Mainiero, L. A., Jones, K. J. (2013a). Sexual harassment versus workplace romance: social media spillover and textual harassment in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 27, 187–203.

Mainiero, L. A., Jones, K. J. (2013b). Workplace Romance 2.0: Developing a Communication Ethics Model to Address Potential Sexual Harassment from Inappropriate Social Media Contacts Between Coworkers. *Journal of Business Ethics*, 114, 367-379. Doi: 10.1007/s10551-012-1349-8.

Pierce, C. A., Aguinis, H., Adams, S. K. R. (2000). Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation. *The Academy of Management Journal*, 43, 869-880.

Pierce, C. A., Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: organizationally sensible recommendations for HR leaders. *Human Resource Management*, 48, 447-464.

Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 5–32.

Powell, G. N. (2001). Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. *Human relations*, 54, 1519-1544.

Quinn, R. E. (1977). Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22, 30-45.

Roomets, K. (2005). Suhe kolleegiga: hukatuslik ahvatlus. *Õhtuleht*, 26. oktoober. Kasutatud 31.12.2015 <http://www.ohtuleht.ee/184167/suhe-kolleegiga-hukatuslik-ahvatlus>.

Rämmer, A. (2014). Valimid. *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*. Kasutatud 24.11. 2015 <http://samm.ut.ee/valimid>.

Seks ülemusega. (2008). *Anne & Stiil*, 14. august. Kasutatud 31.12.2015 <http://annestiil.ohtuleht.ee/633485/seks-ulemusega>.

Shockley-Zalabak, P. S. (2012). *Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values (8th ed.)*. Glenview, IL: Pearson Education.

Statistikaameti kodulehekül: statistika andmebaas. (2015). Kasutatud 31.12.2015  
<http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/statfile2.asp>.

Wilson, F. (2015). Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt. *International Journal of Management Reviews*, 17, 1–19.

## **LISAD**

### **Lisa 1: Seminaritöö intervjuu kava**

Tere!

Aitäh, et olid nõus minuga kohtuma ning rääkima oma kogemustest töötajatevaheliste romantiliste suhetega.

Ma kirjutan seminaritööd, mis uurib romantilisi suhteid organisatsioonis ning laiemalt vaatan ka nende mõju kommunikatsioonile. Kuna välismaa teadlased on seda valdkonda juba oma riikides uurinud, siis mind huvitavadki just eestlaste kogemused ja seisukohad.

Ma palun, et vastaksid intervjuu käigus minu küsimustele võimalikult vabalt ja ausalt, sest õigeid ning valesid vastuseid ei ole. Kõige olulisem on sinu enda arvamus ja kogemused ning võid julgelt rääkida nimeliselt, kuna nii sinu kui ka kõikide mainitud inimeste anonüümsus ja konfidentsiaalsus on tagatud. Pärast, kui ma intervjuud ümber kirjutan, siis asendan ma kõik inimeste ja organisatsioonide nimed muude tähistega, mis ei võimalda kõrvalisel lugejal ühtegi mainitud inimest ära tunda. Kogu meie vestluse lindistan ma diktofoniga ning hiljem kirjutan meie intervjuust sõna-sõnalise ülevõtte. Kui sa soovid, siis pärast töö valmimist on sul võimalik minu tööga tutvuda, saadan selle sulle isiklikult.

#### **1. Soojendavad küsimused**

1) Kuidas Sul tänane päev möödus?

\* Kas pühadeplaanid on juba tehtud? Kuidas planeerimine sujub?

\* Kas töökoht samuti oma töötajaid meeles peab?

#### **2. Romantilise suhtega seotud küsimused**

\* Kas sinu arvates on romantilised suhted töökaaslaste vahel Eestis tavaline nähtus? Miks sa nii arvad?

\* Kas sa oled ise mõne romantilise suhtega kokku puutunud?

\* Oled sa ise olnud suhtes oma töökaaslasega?

\* Palun kirjelda mulle mõnda romantilist suhet organisatsioonis, millega sa oled kokku puutunud.

- Abiküsimused:*
- 1) Kes olid omavahel suhtes (staatus/ametikoht)
  - 2) Kus nad kohtusid (töökohal vs enne koos tööle asumist)
  - 3) Kas nad on ikka veel koos/ kui kaua nad koos olid?

Kui juhtumeid on rohkem kui üks, siis palun keskenduda esialgu vaid ühele ning vastata küsimustele selle konkreetse kogemuse põhjal.

## **2.1. Suhte moodustumisega seotud aspektid**

- \* Miks see suhe sinu arvates tekkis?
- \* Varasemad uuringud on välja toonud, et töökaaslased on omavahel suhtes siis, kui see suhe rahuldab nende ego, aitab neil tõusta tööredelil ning tõeline armastus on ka võimalik. Mis sa arvad, mis n-ö motiiv võis su töökaaslastel olla selle suhte puhul?
- \* Mis arvad, kas selline määratlemine on õige?
- \* Palun kirjelda seda organisatsiooni, kus nad töötasid/ te töötasite?

- Abiküsimused:*
- 1) Kui suur kollektiiv seal oli?
  - 2) Kui hästi kolleegid omavahel läbi said?
  - 3) Kas juhatas oli romantiliste suhete osas range? Kontrolliti seda kuidagi?

## **2.2 Suhte mõju puudutavad aspektid**

- \* Kuidas kollektiiv nende suhtest teada sai?
- Olenevalt vastusest uurida seisukohti:*
- 1) Kui suhe tuli ilmsiks kogemata, mis tundeid see sinus tekitas?
  - 2) Kui nad ise avalikustasid oma suhte, mis tundeid see sinus tekitas?
  - 3) Kui olukord oleks olnud teistpidi, kas su arvamus oleks võinud erineda?
- \* Kuidas sa sellesse romanssi suhtusid? Miks?
  - \* Kuidas suhtusid sellesse suhtesse töökaaslased? Miks sa nii arvad? Palun too näiteid.
  - \* Kas märkasid selle paari käitumises muutust pärast seda, kui neist oli paar saanud?
- Abiküsimused:*
- 1) Kui jah, siis milles see avaldus?
  - 2) Kui ei, siis kas teised märkasid? Kuidas sa seda tead?
  - 3) Miks sa arvad, et sina mingit muutust ei märganud?
- \* Kas sinu arvates muutus see paar tööl olles töökamaks või pigem vastupidi? Palun too näiteid.
  - \* Kas see paar muutis kuidagi kollektiivi töökust tervikuna? Palun too näiteid.
  - \* Kas selle paari olemasolu muutis kuidagi teie kolleegide käitumist? Palun too näiteid.

\* Kuidas mõjutas sinu arvates see paar teie organisatsiooni kollektiivi omavahelist suhtlemist?

*Abiküsimused:*           1) *Palun kirjelda, mida positiivset sa märkasid?*  
                                  2) *Palun kirjelda, mida negatiivset sa märkasid?*

Olenevalt sellest, mitut erinevat juhtumit intervjueeritav kirjeldada soovib, saab küsimuste ringi korrata.

### **3. Üldised küsimused**

\* Palun seleta, mida tähendab sinu jaoks mõiste „romantiline suhe töökohal“.

\* Kuidas sa üldisemalt suhtud, kui kolleegid on omavahel romantilises suhtes?

*Abiküsimused:*           1) *Kuidas suhtusid, kui suhtes on alluv ülemusega?*  
                                  2) *Kuidas suhtusid, kui suhtes on n-ö samal astmel olevad kolleegid?*

\* Kas organisatsioonid/ organisatsiooni juhid peaks selles osas piiranguid seadma? Kui jah, siis mis oleks sinu arvates õige ette võtta? Kui ei, siis miks mitte?

### **4. Projektiivtehnilised ülesanded**

Ma esitan sulle ühe loo ning pärast seda palun sul vastata mõnele küsimusele, mis peegeldavad sinu seisukohti.

„Mõtle sellele organisatsioonile, kus sa praegu töötad. [Nimi1] on tööl sinuga samal alluvusastmel- ta ei ole sinu ülemus ega alluv. Kujuta ette, et sa said hiljuti teada, et [Nimi1] on suhtes sinu [kolleegiga/ülemusega], kelle nimi on [Nimi2]. Palun vasta järgnevatele väidetele oma arvamusel põhjal, mis puudutavad [Nimi1].“

Väited on situatsioonispetsiifilised.

1. Ma usaldan [Nimi1] rohkem/vähem/sama palju, kuna ta on suhtes minu ülemuse/kolleegiga. Palun põhjenda, miks?

2. Organisatsiooni siseselt tunnen ma [Nimi1] suhtes rohkem/vähem/sama palju solidaarsust, kui varem. Palun põhjenda, miks?

3. Kuna [Nimi1] on suhtes minu ülemuse/kolleegiga, siis

- pigem varjan / ei varja informatsiooni. Palun põhjenda, miks?

- olen vähem aus / rohkem aus / midagi ei muutu. Palun põhjenda, miks?

- kaldun teda petma (talle valetama) rohkem / vähem / midagi ei muutu. Palun põhjenda, miks?

## **6. Kokkuvõtvad küsimused**

- \* Kas ma sain õigesti aru, et sina arvad... (peegeldan lühidalt tema arvamust romantiliste suhete osas).
- \* Oleks sul teema kohta veel midagi lisada, mida mina ei osanud su käest uurida?

## **5. Sotsiaaldemograafilised küsimused**

- \* Kui pikk on sinu tööstaaž?
- \* Mitmes erinevas organisatsioonis oled sa töötanud?
- \* Kui suured need organisatsioonid olid? Mis oli nende ettevõtete tegevusala?
- \* Kui kaua oled sa oma praegusel töökohal töötanud?
- \* Milline on sinu ametikoht?

Suur aitäh sulle veelkord, et nõustusid mu küsimustele vastama. Kui mul tekib meie vestluse kohta lisaküsimusi, kas võin sinuga täiendavalt ühendust võtta? Nagu ma ennist mainisin, siis võid oma küsimustega minu poole alati pöörduda ning soovi korral saadan sulle pärast oma seminaritöö ka lugemiseks. Ilusat päeva jätku!

## **Lisa 2: Täiendatud intervjuu kava**

Tere!

Aitäh, et olid nõus minuga kohtuma ning rääkima oma kogemustest töötajatevaheliste romantiliste suhetega.

Ma kirjutan bakalaureusetööd, mis uurib romantilisi suhteid organisatsioonis ning laiemalt vaatan ka nende mõju kommunikatsioonile. Kuna välismaa teadlased on seda valdkonda juba oma riikides uurinud, siis mind huvitavadki just eestlaste kogemused ja seisukohad.

Ma palun, et vastaksid intervjuu käigus minu küsimustele võimalikult vabalt ja ausalt, sest õigeid ning valesid vastuseid ei ole. Kõige olulisem on sinu enda arvamus ja kogemused ning võid julgelt rääkida nimeliselt, kuna nii sinu kui ka kõikide mainitud inimeste anonüümsus ja konfidentsiaalsus on tagatud. Pärast, kui ma intervjuud ümber kirjutan, siis asendan ma kõik inimeste ja organisatsioonide nimed muude tähistega, mis ei võimalda kõrvalisel lugejal ühtegi mainitud inimest ära tunda. Kogu meie vestluse lindistan ma diktofoniga ning hiljem kirjutan meie intervjuust sõna-sõnalise ülevõtte. Kui sa soovid, siis pärast töö valmimist on sul võimalik minu tööga tutvuda. Valmis bakalaureusetöö laetakse koos lisadega üliõpilastööde keskkonda Dspace, kus kõigil huvilistel on võimalik seda lugeda.

### **1. Soojendavad küsimused**

- \* Kuidas Sul tänane päev möödus?
- \* Kuidas soojad ilmad meeldivad?
- \* Kas grillhooaeg on juba avatud?

### **2. Romantilise suhtega seotud küsimused**

- \* Kas sinu arvates on romantilised suhted töökaaslaste vahel Eestis tavaline nähtus? Miks sa nii arvad?
- \* Kas sa oled ise mõne romantilise suhtega kokku puutunud?
- \* Oled sa ise olnud suhtes oma töökaaslasega?
- \* Palun kirjelda mulle mõnda romantilist suhet organisatsioonis, millega sa oled kokku puutunud.

- Abiküsimused:*
- 1) *Kes olid omavahel suhtes (staatus/ametikoht)*
  - 2) *Kus nad kohtusid (töökohal vs enne koos tööle asumist)*
  - 3) *Kas nad on ikka veel koos/ kui kaua nad koos olid?*

Kui juhtumeid on rohkem kui üks, siis palun keskenduda esialgu vaid ühele ning vastata küsimustele selle konkreetse kogemuse põhjal.

## **2.1. Suhte moodustumisega seotud aspektid**

\* Varasemad uuringud on välja toonud, et töökaaslased on omavahel suhtes siis, kui see suhe rahuldab nende ego, aitab neil tõusta tööredelil ning tõeline armastus on ka võimalik. Mis sa arvad, mis n-ö motiiv võis su töökaaslastel olla selle suhte puhul?

\* Mis arvad, kas selline määratlemine on õige?

\* Palun kirjelda seda organisatsiooni, kus nad töötasid/ te töötasite?

- Abiküsimused:*
- 1) *Kui suur kollektiiv seal oli?*
  - 2) *Kui hästi kolleegid omavahel läbi said?*
  - 3) *Kas juhatas oli romantiliste suhete osas range? Kontrolliti seda kuidagi?*

## **2.2 Suhte tulemit puudutavad küsimused**

\* Kuidas kollektiiv nende suhtest teada sai?

*Olenevalt vastusest uurida seisukohti:* 1) *Kui suhe tuli ilmsiks kogemata, mis tundeid see sinus tekitas?*

2) *Kui nad ise avalikustasid oma suhte, mis tundeid see sinus tekitas?*

3) *Kui olukord oleks olnud teistpidi, kas su arvamus oleks võinud erineda?*

\* Kuidas sa sellesse romanssi suhtusid? Miks?

\* Kas märkasid selle paari käitumises muutust pärast seda, kui neist oli paar saanud?

*Abiküsimused:* 1) *Kui jah, siis milles see avaldus?*

2) *Miks sa arvad, et sina mingit muutust ei märganud?*

\* Kas sinu arvates muutus see paar tööl olles töökamaks või pigem vastupidi? Palun too näiteid.

\* Kas see paar muutis kuidagi kollektiivi töökust tervikuna? Palun too näiteid.

\* Kuidas suhtusid sellesse romanssi töökaaslased? Palun too näiteid.

1) *Muutis see nende käitumist?*

\* Kuidas mõjutas sinu arvates see paar teie organisatsiooni kollektiivi omavahelist suhtlemist?

*Abiküsimused:*           1) *Palun kirjelda, mida positiivset sa märkasid?*  
                                  2) *Palun kirjelda, mida negatiivset sa märkasid?*

Olenevalt sellest, mitut erinevat juhtumit intervjueeritav kirjeldada soovib, saab küsimuste ringi korrata.

### **3. Üldised küsimused**

\* Palun seleta, mida tähendab sinu jaoks mõiste „romantiline suhe töökohal“.

\* Kuidas sa üldisemalt suhtud, kui kolleegid on omavahel romantilises suhtes?

*Abiküsimused:*           1) *Kuidas suhtusid, kui suhtes on alluv ülemusega?*  
                                  2) *Kuidas suhtusid, kui suhtes on n-ö samal astmel olevad kolleegid?*

\* Kas organisatsioonid/ organisatsiooni juhid peaks selles osas piiranguid seadma? Kui jah, siis mis oleks sinu arvates õige ette võtta? Kui ei, siis miks mitte?

### **5. Kokkuvõtvad küsimused**

\* Kas ma sain õigesti aru, et sina arvad... (peegeldan lühidalt tema arvamust romantiliste suhete osas).

\* Milliseid mõtteid sul meie intervjuu käigus veel tekkis?

#### **5.1. Sotsiaaldemograafilised küsimused**

\* Kui pikk on sinu tööstaaž?

\* Mitmes erinevas organisatsioonis oled sa töötanud?

\* Kui suured need organisatsioonid olid? Mis oli nende ettevõtete tegevusala?

\* Kui kaua oled sa oma praegusel töökohal töötanud?

\* Milline on sinu ametikoht?

Suur aitäh sulle veelkord, et nõustusid mu küsimustele vastama. Kui mul tekib meie vestluse kohta lisaküsimusi, kas võin sinuga täiendavalt ühendust võtta? Nagu ma ennist mainisin, siis võid oma küsimustega minu poole alati pöörduda ning soovi korral saadan sulle pärast oma bakalaureusetöö ka lugemiseks. Ilusat päeva jätku!

### **Lisa 3. Intervjuude transkriptsioonid**

#### **Lisa 3.1. Intervjuu M1-22**

Ühesõnaga, valesid ja õigeid vastuseid ei ole. Mind huvitab ainult sinu enda arvamus. Ja ma kirjutan siis oma... ma olen sulle rääkinud ka, et ma kirjutan oma seminaritööd, siis romantilistest suhetest koh.. organisatsioonis. Ja mind huvitab siis nagu nende mõju kommunikatsioonile ehk siis sellele, kuidas nagu töötajad omavahel suhtlevad. Et siis... võid nagu oma vastustes lähtuda nagu sellest. Ma... palun, et sa räägiksid võimalikult vabalt ja vastaksid ee.. võimalikult ausalt, sest et õigeid ja valesid vastuseid ei ole. Mind nagu huvitabki sinu enda arvamus. Võid rääkida nimedega, sest et kui ma pärast transkriptsiooni teen ehk ma kirjutan sõna-sõnaliselt ümber kogu intervjuu, et siis ma kõik nimed ja asjad, mis võimaldaksid nagu teistel inimestel ära tunda, kellest sa räägid... need ma... asendan siis kas mingi pseudonüümiga või mingisuguse muu tähisega.

*Selge.*

Ja kui sa tahad mu tööd lugeda hiljem, et siis ma võin selle sulle saata ka... Vot. Aga... ma ei taha sind... eee... nagu kohe rünnata, et ma kõigepealt küsiksin, kuidas sul tänane päev läks?

*Tänane päev on siinamaani läinud suurepäraselt.*

Sa võid mind vaadata, et sa ei pea vaatama seda diktofoni (naerab).

*(naerab) Jah. Kindlalt.*

Kas sul muidu jõuluplaanid on juba tehtud?

*Ei ole.*

Aga...

*Aga hakkab looma vaikselt.*

Hakkab looma, jah? Okei, väga hea. Kas sa... sa oled praegu kaitseväes eksole?

*Jah, õige.*

Kas sa saad jõuludeks koju ka?

*Täpselt nii.*

See on päris hea! (naeravad) Aga... Võib-olla võtame siis teema ette. Kas eee... sinu arvates on üldse romantilised suhted Eesti organisatsioonides tavaline nähtus?

*Ja! Ma arvan, et eee... igal pool, kus on selleks võimalus, siis see esineb.*

Miks sa nii arvad?

*Sest et, see on kuidagi inimese loomuses... Ja niipalju kui ma... oma silmaga näinud olen, siis nii ta on.*

Mu järgmine küsimus oleks siis, et, kas sa oled mõne romantilise suhtega organisatsioonis kokku puutunud?

*Jah.* (Intervjueerija täpsustab samal ajal: Kõrvaltvaatajana)

Oled sa olnud äkki ise suhtes mõne töökaaslasega?

*Võib ka nii öelda.*

Võib ka nii öelda? Eee... Mida see tähendab?

*Eee... See tähendab seda, et mõlemalt poolt- nii seda, et... ma olen olnud samal eee... samas firmas tööl inimesega, kellega ma suhtes olen... juba eelnevalt olnud. Ning ma olen ka olnud tööl niimoodi et eee..., et peaaegu suhe on arenenud. Nagu siis kaks töötajat samas firmas on saanud kokku.*

Nii... ma tahaks, et sa keskendud eee... ainult ühele nendest situatsioonidest, et võid ise valida, et kas sa räägid enda suhtest või siis sellest, mida sa kõrvalt nägid. Et võib-olla... on sul lihtsam rääkida sellest, mida sa kõrvalt nägid.

*Jah.*

Et see on nüüd sinu otsus, aga ma tahaks, et kui ma neid... küsin nüüd su käest midagi, et siis sa lähtud sellest... ühest juhtumist. Et võib-olla sa esialgu kirjeldaksid mulle, et eee... kes siis olid omavahel suhtes näiteks? (pikk paus) Et kirjelda seda suhet mulle palun.

*Hmm...*

Või seda olukorda.

*Eee... ütleme siis, et et Mari ja Jaan...*

Nonii...

*... on need isikud.*

Nii?

*Ehk siis eee... võtan ette selle... selle erijuhtumi, kus ma ei ole seotud. Ma olin lihtsalt kõrvalt nägija.*

*Mhm.*

*Et eee... tööle sattudes või noh, mitte tööle sattudes aga tööle tulles sinna kohta, siis juba neil oli mingisugune keemia olemas, aga nad olid ka kokku saanud alles seal, kus... kus ma töötasin.*

*Hmm...*

*Ja siis eee... see kuidas nende suhtlus arenes, ja ühel hetkel ka päris vägeva lõpu sai. See... ma võtaks selle juhtumi ette.*

Kas ma sain õigesti aru, et nad enam ei ole koos omavahel?

*Jah!*

Kas sa palun täpsustaksid, missuguse staatusega need töötajad olid? Et kas see oli ülem-alluv või sama astmega töötajad?

*Eee... tegu oli ülema ja alluvaga.*

Oo, selge... nii, ma läheksin nüüd selle suhtega natuke konkreetsemaks, et miks see suhe sinu arvates tekkis?

*Hmmm... (pikk paus) Noo, kui ma nüüd päris aus olen, siis...*

Jah, palun!

*...ülem tundus selline... hmm... väga pikalt kuival olnud Mari ja siis alluv tundus selline väga pleiku Juku... või Jaan.*

Kas ma sain õigesti aru, et ülemus oli naissoost ja alluv oli meessoost?

*Ja, õige!*

Okei.. Väga põnev! Eee... on selline asi, et varasemad uuringud on välja toonud, et inimestel, kes on töökohal suhtes, on minisugused motiivid. Ja see motiiv võib olla näiteks ego või soov tõusta tööredelil või siis ka tõeline armastus. Et... Aga mis nende suhte motiiv võis sinu arvates olla?

*Hmm... Nende suhe, natuke kujunes niimoodi välja, et... üks töötajate pidu nad olid mõlemad noh purjus ja siis puhtjuhuslikult sattusid ühte tuppä kokku... terveks ööks... ja siis eee... sellest kujunes nagu välja asi või suhe, mis mõlemad arvasid, et äkki see töötab. Ja siis... eee... aga kuna tegu oli niivõrd erinevate inimestega, see nende suhe tuli... või suhte mitesobimine väljendus ka selles, kuidas nad tööd tegid.*

Ma korraks peatan sind, sest me jõuame sinna veel.

*Jah!*

Aga, ma tooks sind selle motiivide osa juurde tagasi, et ee...

*Et nagu motiiv... ma arvan, et eee.... et nemad arvasid, et nad on üksteisele... perfektsed.*

Hmm, ma küsiks natukene üldisemalt ka, et kas sa arvad, et selline eee... määratlus on õige, et igal suhtel on mingi kindel motiiv?

*Hmm... (pikk paus) Ei.*

Miks sa nii arvad?

*(naerab) Ma arvan, et eee... et sa ei saa suhtesse astuda teades, et mai... et sa ei saa astuda eee... töötavasse suhtesse selle mõttega, et sul on mingi motiiv selle jaoks olemas. Ma arvan,*

*et kui sa astud inimesega suhtesse, siis see eee... lahendus tuleb alles aja jooksul välja. Et kui sa lähedki suhtesse inimesega sel... selle mõttega et tahaks töödeldil tõusta, näiteks, siis eee..., siis ei saagi seda suhteks nimetada, ma arvan, et see on inimese ärakasutamine rohkem.*

Ma tahaks natuke küsida organisatsiooni kohta ka, et eee... palun kirjelda seda organisatsiooni, kus te töötasite?

*Organisatsioon... Tegu on siis eee... toitlustusasutusega, et eee... nimi on ka [Kohvik]. [Kohviku] suvekohvik. Ja... jah, koht, kus töötavad noored... ja söövad vanad ja paksud inimesed.*

Kui suur kollektiiv seal oli?

*Kollektiivis kokku selles vahetuses...*

Sa ei pea täpselt arvutama, et sa võid...

*... kaheksa...*

Mingi suurem, väiksem või keskmine...

*No... mis see kaheksa tähendab sulle? Kaheksa...*

Kas see on sinu jaoks palju?

*Ma arvan, et see on piisavalt... No siuke keskmine.*

Keskmine. Kui hästi kolleegid omavahel läbi said?

*Väga hästi.*

Ja ütleme, kas eee... teile oli ka räägitud, et kas näiteks juhatus on romantiliste suhtese osas mingisuguseid eee... nagu reegleid vastu võtnud või? Et kuna see...

*Ei olnud täpsustatud.*

Okei... Või see... Kas seda kontrolliti ka kuidagi?

*Eee... Ei, minu teada mitte.*

Okei.. Ma eee... liiguks nüüd natukene edasi eee... Sa natuke juba hakkasid sellest rääkima ka, aga et... kuidas see kollektiiv teil teada sai nende suhtest... omavahel?

*Hmm... Ma arvan, et kõik said korraga sel hetkel teada, kui nad eee... siis tagaruumis ehk köögis hakkasid vaidlema mingisuguse teema üle, kus siis toodi ka välja see, et kas sa ei armastagi mind. Umbes selline lause ja siis eee... oli (hakkab naerma) sigaäge, kuidas taldrikuid hakkas lendama.*

Et kui sul on nagu valida, et eee... kas see suhe tuli ilmsiks kogemata või see tuli avalikuks niimoodi, et nad ise ütlesid, et kumb see nendest oleks?

*Nemad ei tahtnud sellega väga priisata, aga nad lihtsalt ei suutnud oma emotsioone kontrolli all hoida ja sellest said kõik kogemata teada... Varem või hiljem.*

Kui... kui... kuna see suhe tuli ilmsiks kogemata, eks, milliseid tundeid see sinus tekitas?

*Hmm... kindlasti tol päeval, tundsin, et see kahjustab nagu töö kvaliteeti... Mitte nagu minu oma isiklikult, aga terve siis selle firma oma, sest et tegu oli kiire päevaga toitlustusasutuses.*

Eee... Kui... kui see olukord oleks olnud vastupidi, et nad oleks ise teile teada andnud, et nii... meie oleme nüüd suhtes... Kas sa arvad, et see oleks nagu võinud sulle teistmoodi mõjuda?

*Eee... Isiklikult, ei olnud väga vahet. Ma arvan, et mina jäin suhteliselt puutumatuks sellest, kas nad olid suhtes või mitte.*

Kuidas te suhtusite sellesse... romanssi?

*Natuke kahju oli neist.*

Miks? Miks sa nii arvad?

*Sest muidu nad olid toredad inimesed, aga kui nad ninapidi koos olid, siis nad olid iga kord, kui me tööle läksime, siis oli jälle mingisugune teema lahti. Aga vabal ajal oli täitsa tsill.*

Eee... kuidas sinu arvates töökaaslased suhtusid sellesse?

*Hmm... Eee... andis kõneainet juurde. Ma arvan, et neil oli ka suhteliselt ükskõik, või noh, meil tööõhkkond oli pigem vaba, aga siis oli nagu millest rääkida.*

Kas sa palun tooksid äkki näiteid? Sellest kuidas töökaaslased suhtusid. Või millest te rääkisite?

*Me rääkisime üldse sellest, kuidas nad kõndisid promenaadi peal käsikäes ja siis järsku lasid käest lahti, sest et jälle ühele ei sobinud see mõte, et kas minna oma filmi vaatama ja teine tahtis minna kuhugi poodi. Ja täiesti mõttetute asjade pärast vaidlesid ja siis nad tegid imelikke hääli ka. Siis kui see naisterahvas millegi peale kuri oli, ta natuke meenutas siukest pardi häält. See meile hullult meeldis. Neid tegime pigem... tegime maha neid, aga heas mõttes... heas vaimus.*

Okei... Hmm...

*Panime puid alla!*

Kas ma sain enne õigesti aru, et nad kohtusid alles seal töökohal?

*Jah.*

Kas nende käitumine muutus ka, peale seda, kui neist oli paar saanud?

*Jah.*

Milles see avaldus?

*Avaldus selles, et... Alguses nad üritasid ikka kokku hoida. Kuna üks oli ülem, siis ta ei andnud vastikuid ülesandeid sellele, kellega ta suhtes oli ja hoidis teda nagu khm pilpa peal... sitta pilpa peal. Ja siis eee... aga see muutus, kui neil suhe hakkas nüüd halvaks minema... suhteliselt kiiresti, siis varsti olid kõik halvad ülesanded sellel, kellega ta nagu suhtes oli.*

Ja ma nüüd jõuangi tegelikult selle küsimuseni, mis puudutab nende tööd, et kas sinu arvates nende töö kvaliteet muutus paremaks või halvemaks?

*Ma leian, et eee... et mõlema töö kvaliteet muutus oluliselt halvemaks. Ja... jah... ikka jah.*

Kas sa palun tooksid näiteid?

*Näiteks: kui eee... (niheleb)*

Ma lihtsat vahemärkusena mainin, et me ainult vestleme. Kõik on korras.

*Jah! (pöörab ennast täielikult diktofoni poole)*

Räägi palun minuga!

*Jah, ma räägingi. No... kui ülem andis alluvale mingi ülesande, näiteks täita mingi baarikappe, mida tuli ette, siis eee... see alluv siis kui see meesterahvas mõtles, et nahhuj jälle peab tegema seda ja seda ja talle ka ei meeldinud sellist musta tööd teha, siis ta hakkas jätma ülesandeid täitmata ja... ja lihtsalt ise siga keerama, sest ta teadis et tema ülem nagu vastutab selle eest, et kõik oleks nagu korras ja siis tema saab vastu pead juhatajalt nagu mõnuga ja siis ta hakkas selja taga nagu sitta keerama.*

Eee.... siis see mees osapool ülemusele?

*Mees osapool... mees osapool hakkas ülemusele nagu... ülemus andis lollakaid ülesandeid ja siis alluv hakkas sitta keerama.*

Kas... see suhe muutis ka äkki kollektiivi kui terviku töökust mingit moodi?

*Ja!*

Kas sa tooksid selle kohta ka näiteid?

*Et eee... üsna pea kõik hakkasid pahaseks minema selle peale, et neil oli mingi isiklik agenda, mida nad lahendasid töö käigus, mitte oma era- või vabal ajal. Ja siis eee... kõigil oli siiber juba sellest, et nad muudkui kraaklesid seal ja see segas kliente ka mingil määral.*

Kas selle paari nagu olemasolu, eriti see, et nad on nagu alluv ja ülem, kas see muutis kuidagi kolleegide käitumist ka, üldisemas laastus?

*Jah. Enne seda suhet eee mõni vist isegi arvas, et see ülem oli eee... noh nagu normaalsem inimene ja teda respektieriti, aga pärast seda jama, siis ta ei olnud enam tõsiseltvõetav ja siis*

*muutus natuke tühjaks kujuks seal tööl. Kui enne oli... keegi kuulas teda või ta tegi õigeid otsuseid, siis pärast seda jama ta nagu oli üpris mahakantud.*

Okei.. Kuidas see muutis nagu kollektiivi omavahelist suhtlemist? Ma paluks, et sa mõtleksid skaalal positiivne ja negatiivne, et mida positiivset see kaasa tõi ja mida negatiivset see kaasa tõi?

*Eee... negatiivset tõi kindlasti see kaasa, et kui nad kahekesi nii omas mullis olid, nii omas maailmas, siis kui varem suhtlesid kõik, terve kollektiiv või noh, terve see vahetus, siis eee... üsna pea, need kaks asjaosalist jäeti nii öelda sellest suhtlusringkonnast välja. Et enam ei käidud ühisüritustel, vaid nemad olid kuskil mujal... kraaklemas. Midagi positiivset... eee... ma ei tea. Väga ei toonud. Töö kvaliteet halvenes. Positiivset võib-olla see, et eee..., et eee... noh, mina isiklikult sain osa sellest ülema tööülesandest... ülesannetest endale, seega ma sain rohkem vastutust ja siis sain särada bossi silmis rohkem. Aga muud midagi nagu suhtlemise poole pealt, midagi positiivset väga ei olnud... mingi kaks inimest hakkasid rappa jooksuma.*

Ma puudutaks seda kommunikatsiooni teemat praegult... Kas eee... Kas ütleme, sinu kui alluva ja sinu ülemuse või sinu... või sinu töökaaslaste vaheline kommunikatsioon muutus kuidagi?

*Jah... et kuna enne oli ülemus või see ülem meil nii öelda grupi vaimne juht, siis pärast seda, kui nad suhtesse astusid, siis hakkasid ülejäänud töötajad minu poole pöörduma küsimustega, kuidas mingi... mingite klientidega käituda või kuidas kaupa vastu võtta või mida peaks mis olukorras tegema, et enam ei mindud selle ülemuse poole, vaid pöörduti minu poole.*

Mis sa arvad, miks see nii oli?

*Sest et eee... ma arvan küll, et ma olin seal asjalik kaju ja siis otsiti seda inimest, kes nagu võtab nüüd otsused vastu. Ja kuna enam nii väga ei usaldatud seda eelmist ülemat, siis olin mina selle eest uus ülemus.*

Miks sa arvad, et nad ei usaldanud enam oma ülemust?

*Sest et ta jäi juba nagu emotsionaalset kaugeks. Ta oli seal kogu aeg olemas, käis siiberdas ringi, tegi oma tööülesandeid, aga seda... ta oli kogu aeg halvas tujus - nii see meesosapool kui naisosapool mõlemad olid halvas tujus - ja siis nad lihtsalt tiksusid oma tunned täis ja... ja väga muud nagu ei kõnelenudki. Istusid oma nurgas*

Väga hea... Kas sa tahad ka sama... sama küsimuste ringi läbida ka selle teise juhtumiga, kus sa olid ise suhtes oma töökaaslasega?

*No võin ikka.*

Aga... nagu ma siis aru sain, siis sa olid suhtes oma töökaaslasega.

*Jah.*

Ja alustame jälle küsimusteringi otsast peale... Kirjelda seda mulle natukene.

*Mis mõttes?*

Kes olid omavahel suhtes? Täpselt nagu enne, milline oli nende staatus?

*Nii... eee... teine siis eee... mina olin üks suhte pool ja olin siis juba enne tööle asumist... olin siis suhtes neiuga... ma ei tea... vist võin... võin küll kasutada lihtsalt [Nimi] jah?*

Jah!

*Jah... olin [Nimega] suhtes.*

Ma pärast niikuinii muudan nimed ära.

*En... enne tööle asumist juba.*

Millised olid teie ametikohad?

*Ametikohad eee... võib öelda, et siuke lihttööjõud, et kui mina...*

Samal astmel, või?

*Samal astmel.*

Okei, kui kui kaua nad koos olid või kas nad on siiamaani koos?

*Nad on eee... siiamaani koos, nüüd juba üle kolme aasta (päris tublisti?) Ja...*

Sa oled temaga ikka veel suhtes?

*Endiselt suhtes*

Okei. Eee... võib-olla ei ole õige küsida, et miks see suhe sinu arvates tekkis, aga mis sa arvad, mis oleks teie suhte motiiv?

*Suhte motiiv... ma olen isiklikult väga veendunud, et et see ongi armastus.*

Kas te töötate muidu ikka veel koos?

*Enam mitte, praegu eee... olen üldse ajateenistuses ja ei saa üldse lugeda mind kuskil töötavana.*

Okei... hmm... palun kirjelda natuke seda organisatsiooni, kus te töötasite.

*Tegu siis eee... meelelahutusosakonnaga... ööklubi ja... jah, see ütleb kõik.*

Kui suur kollektiiv seal on?

*Ütleme, et eee... kollektiiv kokku kakskümmend inimest. Rohkem... kolmkümmend...*

Hmm, kas eee... kolleegid seal organisatsioonis saavad omavahel hästi läbi?

*Hmm... enamasti küll.*

Mida sa silmas pead? (räägivad üksteisest üle)

*Pigem jah.*

Okei... kas eee... juhatus seal organisatsioonis oli romantiliste suhete osas range?

*Jah. Juhatus seal organisatsioonis oli eee... sel hetkel kui me tööle saime või töötasime seal... oli kohe vastu sellele, sest et eelnevalt oli olnud juba töötajate vahelisi pingeid, mis siis kahjustasid töö kvaliteeti.*

Me jõuakski siin kohe, kuidas kollektiiv üldse teada sai sellest suhtest? *Meie suhtest eee... samamoodi kogemata pigem. (pikk paus) Aga me tõime selle ühel hetkel välja, et me oleme suhtes... see toimus juba siis, kui me olime mitu kuud seal tööl olnud.*

Mis sa arvad, mis eee... tundeid see sinu kollektiivis tekitas? Kas ma sai... kas ma sain õigesti aru, et te ikka ütlesite ise?

*Jah.*

Okei, siis ma küsiks uuesti, et mis... mis sa arvad, mis tundeid see nagu kollektiivis tekitas?

*Kollektiivis eee... pigem rõõmsaid tundeid, aga noh kui nüüd juhataja välja arvata, juhataja... ta... talle ei meeldinud see nii väga.*

Palun too näiteid ka. Sa ütlesid, et see tekitas rõõmsaid tundeid, et milles see väljendus?

*Väljendus selles, et kõik naisterahvad, kes seal tööl olid, olid umbes "Oooo, nii nunnu!" (naerab) Jaa... noh, mis ikka, õnnelikud inimeste üle. Aga juhataja kartis siis seda, et mis juhtus enne, et kui osapooled tülitsema hakkavad, et siis see väljendub ka nende töös ja nad on kurjad ja pahased ja kõike muud.*

Kas sa arvad, et kollektiivi arvamus oleks võinud erineda siis, kui teie suhe oleks tulnud avalikuks kogemata?

*Ma arvan, et noh, kui juhataja välja arvata jälle, siis, et kollektiiv... kollektiivi arvamus ei oleks erinenud.*

(pikk paus)

Siin on nii palju, mis sa oled juba mulle ära rääkinud. Töökaaslaste suhte... suhtle... suhtumisest me juba natuke rääkisime eee... Kas eee... sinu arvates muutus see paar tööl olles... või õigemini siis sina ja sinu kallim, muutus tööl olles töökamaks või pigem vastupidi? *Ma arvan, et töökamaks.*

Palun töö näiteid.

*Näiteks eee... hoidsime üleval ka mitte ainult iseendi motivatsiooni, vaid ka ülejäänud töötajate motivatsiooni sellega, et ühendasime omavahel siis kaks täiesti eraldi sektorit, kus olid siis garderoobi töötajad, ülejäänud satsiga, et eee... hmm...*

Sa ütlesid, et te ühendasite kaks töögruppi, milles see ühendamine seisnes?

*Ühendamine seisnes siis selles, et varem, noh seal ööklubis garderoobi pool oli nagu omaette sektor ja seal käisidki ainult need viis garderoobi kutti, kes seal tööl olid, aga kuna ka siis mina olin garderoobis tööl ja minu kallim oli siis seespool klubi tööl ja siis hakkas toimuma see, et ka ülejäänud siis eee... need on jõhvikad... koos minu kallimaga, tulid garderoobi juttu ajama ja lõppes sellega, et tegime ka ühisüritusi ja muud säärast.*

Kas...

*...lõpuks...*

Kas sinu... ütleme nii, see et teie olite seal organisatsioonis paar, et kas see muutis kuidagi ka töökaaslaste käitumist? (paus) Nagu suhtumist teisse võib-olla oleks korrektsem öelda.

*Hmm... natukene... no... tean, et isiklikult ülejäänud garderoobi töötajad vaatasid mind kui rohkem sellist täiskasvanulikumat inimest, et ouu, see on juba suhtes ja värki... naine olemas ja, aga muidu hmm... ma arvan, et mitte.*

Puudutaks siis seda et, mida sa arvad, et teie suhe tõi organisatsiooni positiivset kaasa?

*Et meie suhe tõi sinna organisatsiooni... eee... tõi siis juurde... kuidas ma sõnastan seda...*

Lihtsalt!

*No... inimesed said kokku. Igast klubinurgast said lõpuks inimesed kokku ja hakkasid omavahel vabamalt suhtlema... Töökollektiivi ühtlustamine, ma julgen seda küll öelda.*

Aga mida negatiivset sa märkasid?

*Hmm... ma ei tea... Mulle kaasnes sellega, et ma olin tööl selle inimesega suhtes, kaasnes kindlustunne. Siis juba tahtsin ise paista paremas valguses seal tööl, et ma midagi negatiivset... ma ei oska sinna tuua.*

Aga isiklikus aspektis siis. Kas sul on olnud nega... midagi negatiivset selle pärast, et sa oled suhtes selle inimesega, kellega sa koos töötad? Et te olete koos nii tööl kui kodus.

*Sellega üllataval kombel probleeme ei tekkinud. Et kuigi me oleme eee... tööl ninapidi koos ja me oleme eraelus ninapidi koos, siis tööl me suutsime ikkagi nii-öelda, et kui me läksime tööle, siis me olime tööl, et selle ajal me keskendusime, et see, et me oleme eraelus koos, see nagu ei hakanud meie tööd segama. See on nagu tore.*

Aitäh sulle! Natuke on veel lõpuni jäänud, nii et peame vastu. Ma tahaks, et sa selgitaksid mulle natuke üldisemalt, et mida sinu jaoks tähendab romantiline suhe organisatsioonis ja miks?

*Romantiline suhe organisatsioonis. Eee... see küll... nii rasked küsimused!*

Lihtsate sõnadega, kui ma ütlen sulle romantiline suhe organisatsioonis, siis mis see on?

*Ma arvan, et see ongi suhe, mis on kujunenud kahe olemasoleva töötaja vahel jaa... noh, see on juhul, kui on olemas klapp, et kui mõlemad töötajad sellest saavad inspiratsiooni ja motivatsiooni edasi töötada ka samal koha peal, et neile meeldib töö ja neile meeldivad nad ise... üksteisele. Siis see ongi romantiline suhe. Et see eee... vaim on suurem ja jõud tuleb kaasa sellega.*

Miks sa arvad, et... issand, kuidas ma seda sõnastan... no, sotsioloogid arvavad, et organisatsioon on väga nagu soodus selliste suhete tekkimisele, et miks sa arvad, miks organisatsiooni siseselt romantilised suhted on kerged tekkima?

*Sest et ükskõik missugune romantiline suhe on kerge tekkima, kui sa oled inimesega koos. Kui sa õpid teda tundma, siis eee... mingil määral ikka muutute sarnasemaks, leiate ühiseid jooni. Kui sa oled tööl veel ühes organisatsioonis nende inimestega, siis sa õpid neid kiiremini tundma ja leiad kiiremini ühiseid jooni või leiad rohkem ühisemaid jooni... ja koos läbielatud mingid mälestused või seiklused või asjad- see kõik annab sinna kaasa juurde.*

Kuidas sa üldisemalt suhtud sellesse, kui töökaaslased on omavahel suhtes? Sinu isiklik arvamus.

*Minu isiklik arvamus... Kui tööl tekib kellegi vahel mingisugune suhe. Pigem ma arvan, et see on halb variant, sest et kui sa oled tööl, ükskõik siis mis tööl, ta... ta ei tohiks ikkagi olla seotud su eraeluga. See eraelu on see, kus sa lähed töö eest peitu ja töö on see, kuhu sa lähed eraelu eest peitu. Aga kui inimesed suudavad niimoodi eraelu ja töö lahus hoida, kui nad on ka suhtes tööl, siis sellest probleemi ei tule. Kui on ikkagi mingi mask, mille sa ette saad tõmmata endale, siis sa ei lähe emotsionaalselt hulluks ega midagi, siis on kõik korras.*

Kas organisatsiooni juhid peaksid hakkama kuidagi aktiivsemalt selle teemaga tegelema, seda keelama või piirama?

*Ma arvan, et eee... et isegi kui nad keelavad või piiravad seda, siis see toimub edasi samas vaimus sellegi poolest. Et... sest et sa võid nagu... see on inimese loomuses, sa ei saa seda kuidagi vältida või piirata.*

Kas midagi peaks ette võtma, sinu arvates?

*Hmm... Ma ei oska öelda. No kui tuleb kunagi mingi hea idee, mida ette võtta, siis palun, võib ju katsetada, aga mul pole ühtegi... ühtegi head vastust siia.*

Okei... nagu ma enne sulle ütlesin ka, et siis ma esitan sulle nüüd ühe loo.

Nii?

Ja pärast ma küsin selle loo kohta mõned küsimused ja siis sa vastad täpselt nii, mis peegeldavad sinu seisukohti. Ehk siis: mõtle sellele organisatsioonile, kus sa praegu töötad. Mari on sinuga küll samal alluvusastmel- ta ei ole sinu ülemus ja ta ei ole sinu alluv. Ja kujuta ette, et sa said hiljuti teada, et ta on suhtes Jüriga, kes on sinu ülemus. Ja palun nüüd vasta nüüd järgnevatele väidetele oma arvamuse põhjal, mis puudutavad Marit.

*Nii?*

Ja Mari on siis suhtes Jüriga- Jüri on sinu ülemus.

*Jah!*

Ma usaldan Mari rohkem, vähem või sama palju, kuna ta on suhtes minu ülemusega.

*Usaldan vähem.*

Palun põhjenda?

*Sest et, ee... kui ta on suhtes mu ülemusega, siis ta võib teada tööalaselt mingeid asju, mida ta ei tohiks teada ja siis järelikult seal on see, et kui ta ei tohiks neid teada, siis ta ka ei räägi neid edasi mulle... ta peab hoidma saladuses minu eest mingeid asju ja siis see ajab inimesi segadusse.*

Väga hea! Väide number kaks: organisatsiooni siseselt tunnen ma Mari suhtes rohkem, vähem või sama palju solidaarsust kui varem.

*Sama palju.*

Kas sa palun põhjendaksid?

*Hmm... Kõigepealt defineeri siinkohal solidaarsus.*

Solidaarsus on nagu vastastikune austus ja selline ühtekuuluvustunne.

*No ikka jah! See, et ta on mu ülemusega suhtes... see ei tähenda seda, et kui ta midagi valesti teeb, et ma talle seda otse näkku ei ütlen ja kui ta midagi hästi teeb, et siis ma teda ei kiida. Et selle pärast ma ei ole kade ega midagi.*

Okei. Kuna Mari on suhtes minu ülemusega, siis ma pigem varjan või ma pigem ei varja tema eest informatsiooni.

*Hmm... No see oleneb nüüd sellest et, mis informatsiooniga tegu on.*

Töölane informatsioon, üleüldiselt.

*Ma arvan, et pigem ei varja.*

Miks sa nii arvad?

*Sest et ikkagi ükskõik, kas on mingi hea asi või halb asi, kui on mingi suur hea asi või suur halb asi, siis ülemus peaks sellest nagunii teadma, või kui on mingi väike hea asi või väike*

*halb asi, kui see jõuab kuidagi Mari kaudu siis Jürini ehk mu ülemuseni, siis ee... äkki juhtub, et võetakse mingi väike muudatus ette, et mis üldist heaolu parandab.*

Kuna Mari on suhtes minu ülemusega, siis ma olen vähem aus, olen rohkem aus või minu aususes midagi ei muutu.

*Mari suhtes?*

Jah!

*Hmm... Ma arvan, et pigem vähem aus. Aga...*

Miks sa nii arvad?

*Aga mitte mingi suure eksistentsini. Selles mõttes, et kui ta on eee... kui kui ta on suhtes minu ülemaga, kui mul on näiteks ülema mingisuguseid tegu vaja kommenteerida kangesti, et siis selle ma jätan vahele näiteks Mari juuresolekul. Ja võib-olla mingeid asju, kui ma räägin Mariga, siis ilustan selle puhul kui ta on... kui jutt käib sellest meie ülemast. Et see on... seda ma ei taha, et ma paneksin inimestele mingeid mõtteid pähe, et oma arvamusest, et kui nad omavahel suhtes on, et üks on seda või teine teistmoodi. Et nad leiavad ise end.*

Olgu. Kas sa tahad veel midagi lisada?

*Ma võin veel täpsustada, et ma ei hakka Marile ütlema, et Jüri on mingisugune tõllakas ja ei oska numbreid kokku lugeda või mingit siukest väikeseid asju, et ma ei hakka nagu halvustama ega tema arvamust Jüri suhtes muutma ja siis ma pigem noh, austus selles mõttes, et ma jätan asjad enda teada.*

Kuna Mari on suhtes minu ülemusega, siis ma kaldun talle valetama rohkem, vähem või midagi ei muutu.

*Hmm... Noh jälle, kas mitte rääkimine on valetamine? Aga, hmm... Ma arvan, et midagi ei muutu.*

Väga hea. Tegelikult sa vist puudutasid seda eelmise vastusega. Natuke liiga tubli oled nendega.

Jah.

Väga hea. Me oleme lõpusirgel! Ja ma tahaks täpsuse huvides üle küsida, et kas ma sain õigesti aru, et sinu arvates nagu romantilised suhted organisatsioonis on üsna lahutamatu osa elust... Ma ei saa öelda elust. Ja sinu suhtumine pigem nagu romantilistesse suhetesse on negatiivne.

Jah!

Väga hea! Kas sul on äkki veel midagi lisada selle teema kohta, mida ma ise ei osanud küsida?

*Hmm... Hetkel mitte.*

Väga hea! Kas sa palun ütleksid, kui pikk on sinu tööstaaž kokku? Mitu aastat?

*Kokku?*

Jah!

*Kaheksa.*

Kaheksa? Mitmes erinevas organisatsioonis oled sa kokku töötanud?

*Viies.*

Vau! Kui suured need organisatsioonid sinu arvates olid? Väikesed on sellised alla kümne... kümne, suured on siis näiteks üle saja.

*Keskmised.*

Keskmised... Ja nende ettevõtete tegevusalad?

*Tegevusalad on siis, noh, toitlustus, meelelahutus, põllumajandus ja ehitustööd.*

Kui kaua sa oma praegusel töökohal oled töötanud?

*Liiga (naerab).*

Aastaid, jah?

*Kolm.*

Kolm?

*Kolm aastat jah.*

Siis on hästi. Praegu sa oled olnud suure osa ajast ajateenistuses nagu ma aru saan?

*Ajateenistuses sellest kolm kuud... Kaks kuud, kaks pool kuud.*

Milline on sinu ametikoht?

*Noh...*

Kellena sa praegu töötad?

*Nagu hetkel?*

Üldisemalt.

*Või nagu...*

No, praegu sa oled ajateenistuses.

*Endiselt... Tegelikult endiselt siis eee... garderoobitöötaja, teenindaja.*

Baarmen?

*Ma olin prooviajal.*

Väga hea. Ma olen sulle väga tänulik, [Nimi], et sa olid nõus mulle vastama. Kui mul tekib mingeid lisaküsimusi või täpsustusi, kas ma võin sinu poole pöörduda uuesti?

*Ja, õige! Ja sul on ka olemas minu telefoni number ja mu e-maili konto.*

Ja nagu ma ennist mainisin, siis sa võid alati minu poole pöörduda, et näiteks lugeda mu tööd ja nagu ma ütlesin, siis ma võin selle sulle isiklikult saata. Aitäh!

### **Lisa 3.2. Intervjuu M2-26**

No lihtsalt, see on selle jaoks, et ee...

*Et kui meelest läheb?*

Ei-ei, et ma pean sellest niikuinii sõna-sõnalise ülesvõtte tegema ja juhul kui näiteks komisjon, kes mu tööd loeb...

*Ära minu sõnadest küll sõna-sõnalist ettevõtet tee...*

Ei-ei, no...

*Ettekannet tee.*

Ma räägin sulle kõik rahulikult ära.

*Okei.*

Ära üldse põe, ma panen selle tööle selle jaoks, et juhul, kui minu tööd lugev komisjon arvab, et ma olen selle kõik välja mõelnud...

*(sosistab diktofoni) Ta ei mõelnud seda välja, ma tulin päriselt siia.*

Siis nad saavad seda kuulata, aga põhiline on siis see, et ma teen sellest sõna-sõnalise üleskirjutuse ja see läheb minu bakatöoga kaasa. Aga kõik mida sa mulle räägid, et ütleme mingid nimed ja töökohad, asutused ja mis asjad, et siis need ma võtan ilusti kõik tekstist välja... Need... Need, kes nii-öelda kolmandad osapooled seda juttu loevad, nad ei saa aru, kellega ma räägin ja millest ma räägin. Või noh inimeste mõttes. Nagu ma sulle rääkisin ka, siis ma teen oma bakatööd romantilistest suhetest töökohal.

*Defineeri romantiline suhe.*

Me jõuame selleni. Ma tahan, et sina seda teeks.

*Mina?*

Ühesõnaga, kui töökaaslased on omavahel suhtes, siis ma tahan vaadata, kuidas see kommunikatsiooni reguleerib.

*Kas see on nagu töö? Kui nad on juba suhtes või kui seal toimub nagu lihtsalt selline... noh...*

Kõik läheb arvesse... Kõik läheb arvesse. Ja vaata nagu välismaa kontekstis on valdkond hästi palju uuritud ja seda uurisin natukene mina ka sügisel, aga ma tahangi teada, mida arvavad eestlased ja eesti organisatsioonid, sest ka CV Keskus tegi just uuringu, mis ütles, et 60% inimestest on seda kõike näinud...

*Mhmmh...*

...ehk siis kuus inimest kümnest peaks olema näinud kõrvalt suhet või ise olnud suhtes, aga ma ei tea, kus need kuus inimest kümnest on, sest mina olen praegu reaalselt ainult kolm tükki leidnud, okei intervjuueeritavate mõttes. See on jah selline...

*No on ikka vast, aga kõik ei taha rääkida või ei julge või?*

See on ka hästi suur probleem. See on teine hästi suur probleem, sest kõik nagu kardavad, et see kuidagi neile... kuidagi tagumikku hammustab pärast. Aga, alustamegi võib-olla algusest selle koha pealt, et ee... Mis sinu arvates on romantiline suhe organisatsioonis?

*Organisatsioonis? Ee... Mis on romantiline suhe?*

Jah.

*Romantiline on pigem... ongi selline lähedasem juba. See ei ole vaata selline nagu lihtsalt, et... Ei ole lihtsalt enam niisama, et vaadatakse ja naeratatakse, vaid selline ongi juba natuke nagu samm edasi või.*

Mis selle suhtega siis kaasa tuleb sinu arust?

*Romantilise suhtega?*

Jah.

*Ee... Ongi mingi teatud moodi lähedus võib-olla, näiteks rohkem aega koos, intiimselt mitte, eksole, lihtsalt ongi juba selline nii-öelda nagu samm edasi, mitte lihtsalt „ou, tsau, vaata sa meeldid mulle“, noh... Äkki see võib olla nagu mingi, võibki olla selline reaalne suhe või sinneroole liikuv asi, kus on inimesed siis...*

Ja, kas sa oled ise nagu kokku puutunud romantilise suhtega nagu töökoha siseselt?

*Jah, olen.*

Kas sa oled ka ise olnud suhtes töökaaslasega?

*Suhtes töökaaslasega...?*

Jah, nagu romant...

*...absoluutselt!*

Ongi nii, jah?

*Aga selles mõttes, tegelikult inimesed ju leiavad endale kaaslasi või partnereid ikkagi ju sellistest seltskondadest, kus nad liiguvad ja kui inimesed käivad tööl, siis tegelikult suure osa sinu ajast on ju see, et sa veedad seda ikkagi ju töö juures. Ja järelikult, kui sa oled tööl, siis teil on ühiseid asju, millest rääkida. Selles mõttes, et kui ma tegelen mingi... ma ei tea... olen rekkamees onju, siis mul ei ole... Ma lähen mingi tüdrukuga välja, räägin, oh! tead ma sain Volvole uue rooli, ülivinge, tead tagatuled ka vilguvad oranži, kollast ja rohelist onju noh...*

*Teise inimese jaoks ei ole see huvitav noh. Aga kui see naine, kellega ma räägin, on ka rekkajuht, siis on tal ka oh! said uue rooli, nii äge! Et teil on noh, ühised teemad, millest rääkida nagu selles mõttes. Ja siis on ju loogiline, et sealt tekib see selline romantiline suhe. Või selline nii-öelda edasi arenenud suhe võib-olla tekib seal kohas lihtsamalt ju.*

Aga, kas sinu arvates Eestis on sellised organisatsioonisisese suhte tavaline nähtus?

*Absoluutselt ju! Ma arvan küll.*

Miks sa nii arvad?

*No ongi see, et sa veedad ju töö juures ju tegelikult või oma töökohal üldjoontes sa veedad ju tegelikult päris palju aega, eksole, alustades kas või poole kohaga töödest, kus sa oled neli tundi, lõpetades seal mingite kas või näiteks kuskil pubides töötamisega, kus sa oled tegelikult eksole... inimesed 16 tundi. Ja võib-olla sa veedadki mingi teatud grupi inimestega, kes on siis sinu töökaaslased, sa veedad tegelikult väga-väga suure hulga aega... väga palju aega koos, eksole, ja loomulikult on teil palju ühiseid asju, millest rääkida, kas või see klient... „Vaata seal kolmandas lauas jumala loll klient“, noh jälle ühiseid asju millest rääkida. "On ja, ta ütles mulle eelmine kord ka halvasti", et noh... sa nõustud, eksole. Ja kui sa noh, ühised huvid ongi nagu see, mis inimesi ju liidavad. Samas, kui mul poleks mitte millestki rääkida, siis noh... me ei hängiks praegu siin.*

Läheme nüüd natukene spetsiifilisemaks.

*Oi!*

Palun kirjelda mulle mõnda seda suhet... Kõigepealt, kas sa oled näinud nii kõrvalt kui ka oled olnud ise suhtes ma saan aru?

*Jah.*

*(ettekandja tõi söögi)*

Igal juhul, ma nüüd tahaks, et sa natuke lähemalt kirjeldad mulle mõnda suhet, mida sa oled näinud. Alustame näiteks sellest, kes olid omavahel suhtes?

*Kes või?*

Mhmm. Võib-olla sind aitab see, kui sa mõtled, kas need olid ülemus ja alluv või lihtsalt alluvad? Kuidas seda töösuhet nagu...

*Ülemus ja alluv. Ülemuse ja alluva suhet on ilmselt ikkagi vähem tegelikult. Aga on ka olnud... Ühes ettevõttes.*

Vali endale üks, millele sa tahaksid keskenduda ja...

*Valingi ühe jah. Väga hea... Ma leidsin selle, mul tuli kohe üks hea asi meelde.*

Kirjelda siis seda mulle palun.

*Tegelikult see vist läheb ikkagi romantilise suhte alla, oligi tegelikult...*

No romantilise suhte alla käib ikkagi see ka, kui nad ainult vabal ajal armukesed on... nad ei peagi olema nagu koos koos, aga noh...

*No, täpselt selline oligi kusjuures!*

No nii!

*Oligi meil kontori juhataja ühes müügiettevõttes ja üks nii-öelda sekretär või... no ta ei olnud päris sekretär ka, noh selline kontoriassistent. Nemad hakkasid omavahel... Alguses oligi see, et see sai alguse kuskilt mingilt kontori peolt, kus kõik koos mindi välja, noh jälle tähistama, et oh, edukas kuu... nii et oli selline ee... kuskilt peolt hakkas see asi pihta ja siis see asi arenes edasi, et ühel hetkel veetsid vist õhtuid juba koos ja see, kes oli alluv, noh ülemuse all, siis tema sai teatud eeliseid juba... See hakkas juba mõjutama juba... Vaata, nagu nad ei teinud tööl ja siis eralelul juba natuke noh, hakkasid miksima... Tänu sellele hakkasid seal tööl tekkima ka natuke pinged.*

Nad kohtusid seal töökohal või nad olid juba varem koos?

*Ei, töökohal.*

Ja nad on praegu koos, lahus?

*Mkm, asi ikka lagunes lõpuks ära.*

Lagunes lõpuks ära, jah? Okei, ee..., võtame siis selle suhte ette. Nüüd kõik küsimused, mida ma sulle esitan, et siis kõik on sinu arvamus ja kuidas sina kõike nägid, aga vasta siis vastavalt sellele, mis selle suhte puhul ilmsiks tuli. On siis varasemad uuringud, mis siis ütlevad, et kui inimesed on töökohal suhtes omavahel romantilises mõttes, siis neil on kas ego motiiv, armastuse motiiv või töö motiiv.

*Defineeri ego motiiv.*

Ego motiiv on põhimõtteliselt ee... Seda võib natuke öelda, kui sellist ülemuse ja á la sekretäri suhet, kus mehel on vaja nagu näidata, et ta on midagi saavutanud. Armastus on siis armastus ja noh, töö motiiv on siis nagu, et saavutada siis mingisuguseid tööalaseid eeliseid. Kas... Kas sa oskad nagu öelda, mis selle suhte motiiv võis olla?

*Hmm...Pigem see keskmine, aga see polnud vist armastus, lihtsalt tõmme oli äkki vä?*

Mingi siuke fling, kirg?

*Vaib.*

Aga, kas sa üldse arvad, et selline nagu motiivi andmine suhtele teaduse poolt on õige, et inimene astub suhtesse mingisuguse eesmärgiga?

*No igal asjal on mingisugune eesmärk. Sa ei tee noh, sa ju ei pese hambaid lihtsalt selle pärast, et noh, seal on ju ka mingisugune motiiv ju taga. Samamoodi on ilmselt ka suhtega. See ongi ju motiiv, et sul on lähedusepuudus, eksole, selline suguline tung, eksole, mis iganes... Võib-olla ongi tõesti mingisugune tööline motiiv, vabalt võib olla. Et mina võtan sult põske, sina annad mulle tead rohkem valget paberit, kui teistele... Ma ei tea... no aga on ju niimoodi tegelikult.*

Ee... Kas sa palun kirjeldaksid mulle seda organisatsiooni ka, kus te töötasite? Et kui suur see oli, millega te tegelesite?

*Müügiettevõte, Tartusse just tehtud, oli uus kontor laienuvad ja seal siis.*

Kui suur kollektiiv oli?

*Kollektiiv oli meil kümme pluss inimest natukene. Kuskil kümne ringis.*

Pigem väike?

*Kolm... neli... viis... No ütleme kümme, kümme kuni kaksteist nägu.*

Kui hästi te kolleegid omavahel nagu läbi said?

*Väga, seepärast, et väike kollektiiv ja noh... ja selline lühikest aega koos ka olnud, et..., vaata, kui sa oled võib-olla pikemalt olnud, siis võib-olla tekivad hõõrdumised ja asju, aga seal inimesed olid avatud ja seal omavahel nagu ei tekkinud seda.*

Kas sulle teadaolevalt, ütleme, selles organisatsioonis varem oli ka mingeid selliseid suhteid olnud?

*Ei, ei usu.*

Mingist ee... sellest teemast sinuga ei räägitud või ei olnud otseselt keelatud ka, et olla kellegagi suhtes?

*Ei olnud, aga ta oli nii värskelt tehtud. Ta oli nii uus.*

Aa no... jah! Selles mõttes küll.

*Et seal nagu ei olnud tekkinud. Nüüd ma enam ei tea, kas on või ei ole, aga varasemalt ma ei usu, sest ta oli nii vähe aega olnud.*

Kuidas kollektiiv üldse teada sai sellest suhtest?

*Eks ikka lõpuks paned tähele ju.*

Millest see avaldus? Mida sa tähele panid?

*Noh... Väljas käies istuvad seal kõrvuti, hoiavad seal käest kinni, mingi hetk kaovad ära, ekssole... Siis mingi aeg edasi juba jäid kuskil suudlemisega vahele. Ja noh, kas või kontoris. Ikka saad aru, kas sul on... inimeste vastu on... Kui ta läheb ühe juurde „ah, noh, tsau jah“ ja siis läheb teise juurde „(meelalt) tsauu!“.*

Nagu sina minu juurde tuled?

*Ja täpselt... Nii täpselt!*

Põhimõtteliselt, kas ma sain õigesti aru, et ee... te nagu avastasite ise? Et see pigem tuli kogemata välja?

*Ja! No see ju... Kui sa ei... no see ikkagi mingil määral paistab välja...*

Okei.

*...kui sa oled nagu, ütleme oled väikses kollektiivis. Kui seal mingid käitumisasjad, käitumismaneerid muutuvad, ekssole, kuidas inimesed käituvad, siis sa saad aru, et midagi on lahti ju. Ikkagi mingid teatud inimesed hakkavad rohkem koos aega veetma ja sa paned seda tähele. Kui on suurem kollektiiv, no võib-olla ei pane.*

Aga kui kujutad ette, et see olukord oleks vastupidine, et näiteks nad ise oleks tulnud ütleva oma kollektiivile, et kuulge, meie nüüd oleme omavahel suhtes, *deal with it*, kas...?

*Aga miks nad peaksid seda töö juures ütleva? Või selles mõttes, et näiteks kui mina mingi töökaaslasega suhtes oleksin, ma ei leia, et ma peaksin seda minema kõigile ütleva, sest tegemist on siiski minu eraeluga ja kui see kuidagi minu tööd ei sega, siis miks see peaks olema noh... see ei ole nagu teiste asi, mida ma teen kodus voodis... noh... et see, et ma käin väljas, olen ilus tore, saan oma asjadega hakkama... kui see hakkab tööd kuidagi mõjutama, et siis tuleb hakata asja vaatama, et kui ongi nagu kaks näiteks juhtival kohal inimest, saavad kokku ja siis nad hakkavad omavahel... käib mingi võimuvõitlus ja see hakkab töötajaid segama, siis on nagu asi teine. Aga kui nad suudavad eraelu ja tööasjad lahus hoida, noh siis ma ei näe, et see oleks kellegi asi...*

Aga kuidas...

*...keda, kui palju ja mis nurga alt ma lükkan.*

...

*Noh, poe poole ja kodu poole ja...*

Ma saan aru. Aga kuidas... Kuidas see kollektiiv üldse suhtus sellesse romantilisse suhtesse? Sinu kollektiiv ja sina ise?

*Oldi nagu natuke üllatunud, et... aga noh ma ei teagi... Asi nagu arenes meie silme all, et see ei tulnud nagu väga suure üllatusena, loomulik asjade kulg.*

Kas nende enda käitumine ka kuidagi muutus pärast, seda...

*No, ikka ju.*

...kui neist oli paar saanud? Kuidas see... Milles see väljendus?

*Ongi selline, töö juures nägid sellist... Käitub natuke teistmoodi, et tulebki ühe juurde, kutsub kontorisse, räägivad natuke pikemalt ja... nagu teise ruumi, ekssole, et selline nii-öelda... no ikka ju, et see inimene, kes sulle meeldib, sellega tahad rohkem aega koos veeta ju, ekssole.*

Kui me nüüd vaatame töö aspektist, kas sinu arvates nad muutusid töökamaks ka või pigem vastupidi?

*Pigem vastupidi. Või noh... jah.*

Too palun näiteid ka, kui sul võimalik on.

*Töökamaks nad küll ei muutunud. Saigi tänu sellele, ekssole, et saigi, see neiu sai natuke nagu väikse eelise seal tööjuures ja siis nad pidid nii-öelda rohkem... kuna tema vastutas teatud grupi inimeste eest, ma ei tea, siis kas tänu sellele või mitte.*

Neiu oli siis alluvusastmel ja meessoost oli ülemus?

*Jah, jah... Ja siis noh, kuna tal oli rohkem kohustusi, nad pidid rohkem nagu asju arutama ka, kuidas nagu asju mugavamaks teha, paremaks, ekssole.*

Igatahes... Et teha asju tööl mugavamaks?

*Siis sa pead ikkagi ju, üks oli siis nii-öelda selle kontori juht, üks oli kontoriinimeste eestvedaja.*

Kas see naisterahvas oli ka sinu jaoks kuidagi ülemus või olite pigem võrdsed?

*Ei, ta oli teise satsi nii-öelda, et meie olime nii-öelda iseseisvad müügiinimesed ja siis tema oli nende sekretäride või mis see õige sõna oli, assistentide nii-öelda ülem või.*

Aga mida sa... Ütleme isiklikust aspektist arvasid, nende inimeste kohta, kes selles suhtes osalesid?

*(ettekandja toob söögi)*

Ee... jääme selle juurde, et ma tahtsin teada sinu arvamust nendest inimestest, kes olid omavahel suhtes, et kuidas sa neisse suhtusid?

*Oota ma pean natuke meenutama, mis seal oli.*

Sa võid mõelda.

*Et tegelikult oli nagu selles mõttes, et tundus, et see neiu natukene kasutas noh... seda tüüpi ära... Et ee... kuna ta oli ise ka samal ajal nagu vist teise mehega natukene suhtes ja siis ta sealt võttis endale vist lisa ja siis mulle nagu... nagu... nagu tüübil olid vist nagu reaalsed mõtted või nagu tunded või nagu neiu nagu natuke mängis ikkagi. Et kui sul on ikkagi kaks erinevat kotti kommi kust võtta, eksole, siis võtad natuke ühest, natuke teisest. Aga tüübil oli kindlalt see, et ma tahangi seda Dumlet vaata, aga tsikil olid mingid teised ja Dumled ja siis tal oli natukene varieerida... Siis talle ei tundunud tema kavatsused ausad vaata, muidu see tüüp oli hästi-hästi lahe, Tallinnast tulnud, hästi hea jutuga ja hästi-hästi super koolitaja ja kõik asjad. Ja tänu temale ka Tartu meeskond kasvas ja hoidis kokku ja see tüdruk natuke nagu kasutas ära...*

Aga pärast seda, kui ta oma alluvaga suhtesse astus, kas sinu arvamus temast püsis või pigem muutus.

*Võib-olla natuke muutus, aga...*

Mis suunas?

*...aga kui ta minule... kuna ta otseselt minule ei mõjutanud eksole, siis mind ennast ei häirinud või... Või selles mõttes, et kuna see ei hakanud nagu mind otseselt mõjutama, ma ei saa öelda, et ma nüüd, ah, nüüd ta mingi kasutab seda tüüpi ära, et ma nüüd vihkan teda. Et selles mõttes, et see ma ütlesin nagu sama asi, et see mida nemad teevad õhtuti voodis ja kellega, pole minu asi, eksole, et kui ta ei hakka minu elu kuidagi mõjutama, et siis mind nagu ei häiri. Sa enne hakkasid sellest juba natuke rääkima ka, et kuidas see suhe hakkas nagu tööd mõjutama, et kas ee... selle suhte olemasolu mõjutas omavahelist suht... omavahelist suhtlemist nagu tervikuna ka?*

*Väga vist tegelikult mitte. Selles mõttes, et noh, natukene oli aru saada vaata, et... et kui nagu, mitte nagu... ütleme siis romantilisest, seksuaalsest, mis iganes suhtest sai midagi nagu sellist tõsisemat, nagu kus ikka pandi kokku midagi, siis nende oma käitumine läks ka töö juures natukene intiimsemaks ikkagi ju. Natuke ikka hõõrud ju rohkem küljele ja nagu otsid rohkem lähedust ja siis nagu selles suhtes muutus.*

Sa... sa tõid selle välja et, ee... Päril alguses sa ütlesid, et ee... midagi, et see lõppes nagu halvasti või tekitas pingeid või... Et milles need pinged nagu avaldusid või?

*Võib-olla selles, et võib-olla kui tundus, et tema sai mingid eelised võib-olla? Aga see oli ka nendel kontori nii-öelda assistentidel võib-olla rohkem.*

Kas nagu kollektiiv tervikuna võib-olla tajus seda või see oli rohkem see, mida sina nägid?

*Ma saan aru see oli vist tegelt selline üleüldine... aga kuna inimesi oli vähe ja tegelikult saadi hästi läbi, ta nagu väga hullult ei mõjutanud aga, aga võib-olla mingit teatud gruppi nagu siis natukene.*

Ma saan aru, et sul oli...

*Noh, ikka vaata, et sina pead tööd tegema ja siis on see, et tule siia eksole, noh kutsutakse jälle, siis istuvad, kohvitavad seal, ajavad juttu, eksole, aga sina ei tea, et kas nad räägivad tööst või räägivad sellest, mis värvi lilled tegelikult seal aasa peal kasvavad ja siis sul ongi nagu see, et miks mina pean tööd tegema, kui tema seal istub ja kohvitab, eksole, et nagu selles mõttes, aga noh... eks see ole loomulik vaata.*

Kas ma sain õigesti aru, et sinul... Põhimõtteliselt teil oli siis tunne, et see alluv naisosapool sai mingisugused ebaausad eelised töö mõttes?

*Võib-olla sai, võib-olla ei saanud vaata. Võib-olla noh, eks ikka tundub, et kui keegi saab, et kui keegi... Kui teisel läheb paremini, siis sulle ikka tundub, ah vaata, mis te teete... aga see on selline üleüldine... Ei, aga ma ütlen... isik... mind isiklikult ta ei mõjutanud, kuna mina ei... Mina töötasin enamuse oma aega kontorist väljas kuskil klientidega kohtudes, siis nagu noh, mina seal kontoris ei istunud, siis mind ta nagu niimoodi ei mõjutanud, aga need, kes kontoris istusid noh... neil oli noh... natuke oli, natuke ei olnud eksole.*

Okei... Kas sa...

*Eks ikka nagu mingil määral häirib, aga kuna nad ei noh... Kuna nad ei öelnud, et davai, me teeme nüüd kaks tundi siin tihupausi vaata, et noh, kuna nad hoidsid ikkagi selle töö ja asja eraldi, et nende asjad said kaetud, aga võib-olla tulid väiksed eelised sinna juurde, oligi kõik.*

Kas sa tahaksid mulle mõnest juhtumist veel rääkida või sa arvad, et see on piisav näide praegu juba?

*Mis juhtumeid sa silmas pead?*

Ei, samamoodi, et kui sa oled näinud rohkem kui ühte suhet...

*Absoluutselt!*

...siis võime võtta mõne muu ette ja sama küsimusteringi veelkord läbi teha... kui need on näiteks mõnes mõttes erinevad.

*Ja... hmm... Tegelikult on see ka, et kui töö juures mingid suhted eksole, kui sul ongi sellne... öeldakse, et hunt kodu lähedalt ei murra, eksole, siis tegelikult sellega on see, et kui sa pead mingi... kui sa pead inimestega koos töötama... mu sõber oli parandamatu vend, et kõik tema viimased neli tüdrukut, kes tal olid, olid võetud töölt...*

Ha-ha, [Nimi] või?

*Ei-ei, eelmises töökohas, kasiinos. Ma ütlesin talle, et ära palun tee niimoodi, et sealt ei saa midagi head tulla ja ei-ei midagi ei juhtu, aga ma ütlesin, et mis siis saab, kui te tülli lähete, lähete lahku, te peate edasi koos töötama... „Ei, ei juhtu, meil ikka nii suur armastus“. Vend astus NELI korda samasse ämbriisse ja iga kord ta ei kuulunud mind. Aga tegelt tulemus oli ikkagi see, et kui sa astud suhtesse ekssole, siis oli täpselt samamoodi see, et ee... kui ta tuli alguses, ta oli varem ka töötanud, noh Eestis kasiinos, siis oli välismaal kasiinos kolm aastat ja siis tuli tagasi ekssole... Ja siis ta sealt, kohe tulid uued töötajad just, kes olid ilma kogemusteta, vist välja koolitatud, tulid sinna ja sealt siis ühe tüdrukuga ekssole hakkas mingi asi neil susisema, et kui olid pausid, siis nad istusid seal jalg üle teise ja tegid massaaži ja... noh, mingi selline asi nagu. Läks asi nagu natuke lähedasemaks... läheldase. Aga... see oligi see, et kui jälle tülli mindi, lahku mindi, siis oli see, et ei saa ju enam koos töötada seepärast, et siis pidi... et siis ta hakkas juba otseselt juba teisi inimesi mõjutama, et oli see, et mindi lahku ekssole, siis oli see, et neid kahte ei saa ju kokku panna, siis nad jälle siin üksteist, istuvad vaikselt omaette või midagi seletavad või hakkavad lahkama seal jälle, ja... see oli... see töökeskkond oli teine. Seal oli paus-töö-paus-töö, et seal oli pool tundi pausi, pool tundi tegid tööd. Ja siis sa pidid pool tundi selle inimesega koos kuskil puhkeruumis veetma ja kui seal teised on ka ja kui nemad hakkavad seal lahkama, siis see rikub nagu teiste jaoks selle töökeskkonna ära, et see on nagu selline..*

Ütleme... Võib-olla siis selle valguses, mis sa mulle rääkinud oled, kas sa tahaksid võib-olla kuidagi täpsustada, mida sinu jaoks üldse tähendab romantiline suhe töökohal?

*Ei.*

Okei... No, aga võtame nüüd arvesse seda, et sa oled päris mitut näinud ka.

*Tohututes kogustes.*

Kuidas sa... no...

*Igal töökohal. Ma ütlen absoluutselt igas kohas.*

No see ka, et sa oled ise ka olnud suhtes, ma saan aru.

*Jah, midagi sellist.*

Et, ee...

*Something... oih, jah?*

Kuidas sa üldse suhtud sellesse, kui töötajad on omavahel suhtes niimoodi.

*Pigem mitte.*

Miks?

*No ongi täpselt seesama asi, et kui midagi juhtub ja lahku minnakse, et koos sa pead ju ikkagi edasi töötama ja see ju nagu rasken... see teeb seda koos töötamist ju raskemaks. Noh, oleneb ka töökohast, mõnes kohas see ei sega üldse, mõnes kohas segab eksole väga-väga palju.*

Mhmmh.

*Ja näiteks kui ongi, nagu võib-olla mõlemad inimesed on juhtival kohal ja siis lähevad lahku, siis nad hakkavad üksteisele käru keerama igasugust ja see on paha ju mingitpidi sinna.*

Kas sinu arvates on mingisugune vahe ka, et kas suhtes on ülemaus ja alluv või ütleme alluv ja alluv?

Hmm...

On sinu meelest mingisugune erinev mõju?

*Oleneb võib-olla tegelikult inimese iseloomust... Ilmselt kindlasti on jah.*

Kas see... Ütleme, kuna sa töid välja ka, et see põhimõtteliselt igal pool toimub, kas seda peaks kuidagi reguleerima ka?

*Ei, miks? Kas siis peaks reguleerima ka seda, et noh... siis ei tohiks üldse inimesed suhtes olla või?*

Ei, just organisatsiooni siseselt, et praegu, noh, hästi paljud ettevõtted on välja toonud, et noh... Okei, Eestis pole see nii sagedane, no näiteks välismaal on küll, et ütleme teinekord see suhe seal töökohal läheb lörri ja siis plaks! tuleb mingisugune seksuaalse ahistamise skandaal.

Mhmmh.

Et, kas nagu selle eesmärgiga, et võiks... Kas nagu töötajatele peaks ütlema selgemalt, et noh.. selline asi ei ole hea, et kui juhtub, siis juhtub, aga katsuge võimalusel vältida?

*Ei no sa ei saa öelda inimesele, et kui sa leiad enda jaoks kellegi, kes on sinu jaoks atraktiivne või kuidagi on mõjuv, eksole, siis sa ei saa talle ju öelda, et ei sa ei tohi vaata, sa käid tööl siin... Noh, näiteks selle peale saadab ta sind pikalt umbes ja selles mõttes, võib-olla sa leiadki endale selle inimese, kellega sa tahad eluaeg koos olla ja töökohtasid on miljon. Need inimesed, kes tööd ei leia, on lihtsalt laisad ja saamatud vaata.*

Okei... Kas ma sain õigesti aru, et sinu arvates noh...

*Et firmat ennast kaitsta, siis võib-olla ta peaks jah, võib kuskile sisse kirjutada lepingusse, et kui toimub mingi tööalane suhe... mingi suhe toimub töö juures ja lahku minnakse, ja nad jätkavad samadel töökohtadel, mis kuidagi hõlmavad üksteist, et siis firma ei ole selle eest vastutav, umbes, et see, et te voodis ei suutnud või et te üldse suhtes... ei suutnud nagu asju*

*kokku panna ja tekkis omavahel hõõrumine, siis see ei ole seotud teie tööga. Selles mõttes jah, et kui sina oled professionaalne prostituudi kasutaja, ja mina olen prostituut, et siis... on jah töö ja nii-öelda suhe nii-öelda, siis see nagu hakkab mõjutama, aga kui tegemist on nagu... ma ei tea, mõlemad töötavad Statoilis, siis no... seal lähete suhtest lahku, siis tegelikult see, et teie see mis sinu eraelus... kas sa... kas sa oled kellegagi koos, kas sa sööd, ma ei tea, salatit või liha, eksole, no see... See ei huvita mitte kedagi... See on selle jaoks, et pane... Löö see küitus läbi ja pane need porgandid välja vaata.*

Ühesõnaga, kokku võtta, kas ma sain õigesti aru, et sinu vaated sellele teemale on, et pigem mitte? Et kui nagu... Et tööalaselt ei tasuks... nagu päris samal väljakul ei tasuks mängida nagu, noh.

*Mhmh. Kuigi see on vaata loomulik, et see tekib, et kui inimesed veedavad palju aega koos. Aga jah, pigem ma ei tea, kas see on nagu õige või vale, aga pigem soovitan nagu mitte, seepärast ongi nagu see, et mitte tööandja pärast ei peaks muretsema, vaid ongi nagu pärast omavahel või sinul endal on võib-olla pärast ebamugav olla. Mõni suudab lahku minna eksole sõbralikult ja oi! kui tore. Mu üks sõber oli, oli naisega üheksa aastat koos ja läksid lahku ja nüüd siinamaani elavad umbes koos, sest tsikil ei olnud kusagile minna, et noh, suur maja, pani kuskile ühte tuppä elama lihtsalt ja siis õhtuti see naine, see eksnaine teeb talle süüa ja noh... Et enam suhet kui sellist enam ei ole, aga nad on lihtsalt nagu sõbrad vaata.*

Mhmh, okei... Ma tahaks teada nüüd natuke sinu enda kohta ka. Et kui pikk on sinu tööstaaž? Mis sa silmas pead, nagu ühes kohas või?

Ei, nagu üleüldse kokku.

*Hmm...*

Sa oled praegu 26?

*Jah. Hmm... Mis ta nagu olla võib... idee poolest on nagu kümme aastat, ideeliselt, riigi arvates viis aastat.*

Okei, mind huvitab lihtsalt see üldine kogemus. Hmm... Mitmes erinevas kohas sa oled töötanud?

*Hmm...*

Sa ei pea päris täpselt, sa võid umbes ka öelda nagu kas sa nagu 5, 10, 15, 20...

*Oota ma hakkam lugema umbes... ütleme viies kuni kü... viis kuni seitse.*

No paneme seitse.

*Kas sul on siis parem või?*

Ei, no lihtsalt.

*Suurem number, hea küll, pane kaheksa siis.*

Kui suured need organisatsioonid olid?

*Hmm...*

Millised? Kas pigem väikeste kollektiividega või suured? Sinu jaoks keskmised?

*Kõike on olnud.*

Milliseid siis?

*On olnud väiksed, kus on paar inimest, ja on olnud ka suuri, kus on olnud paarsada inimest.*

Ja praegu sa oled siis müügijuht? Müügitöötaja?

*Müügis lihtsalt.*

Kas sul on mingisugune ametinimetus ka?

*Mis ta... Mis ta olla võiks? Müügikonsultant? Müügiassistent?*

Kõlab päris hästi.

*Ma ei tea, mis see õige asi olla võiks.*

Müügikonsultandid on need, keda tavaliselt palgatakse nagu telefoni otsa ja koputama käima, LHV omad ka müügiassistentid.

*No... Skype's ja telefoni otsas ja Viberis ja Facebookis käib müük.*

Ühesõnaga sa tegeled müügiga... Ja sellel uuel töökohal sa oled töötanud kui kaua siis?

*No sinna ma alles läksin.*

Ja enne seda olid sa kui kaua siis oma organisatsioonis?

*Eelmises... No eelmine tegelikult oli kontsern, mis on tegelikult mingi Euroopas, kas oli mingi 11 tuhat töötajat äkki vä?*

[Nimi] või?

*Mkm.*

Sa näed välja küll nagu selline [-] poiss.

*Tegelt vä? Kas selle soengu pärast?*

Ei, siuke hästi ilus ja elus ja *million dollar smile* ja siuke uh-uh-huu.

*Ma olin... ühes teises sarnases ettevõttes jah, mis oli tõesti jurakas, aga... eelmises ma olin niimoodi pool aastat, pool aastat ja nüüd siis siin. Lisaks siis oma ettevõtte ja koolitusi teinud.*

Okei.

*Et kõige väiksem on olnud ühe inimese oma.*

Kas siis oli ka romantilisi suhteid või?

*Et üks... üks inimene... noh, mõni õhtu ju tunned ikka end üksikuna ju!*

Vau...

*Halb nali, ma tean.*

Igal juhul, vist aitab mulle. Pool tundi on päris okei. Ma arvan. Igal juhul ma selle salvestuse järgi kirjutan kõik endale üles. Niikuinii sa nimesid ja asju ei maininud, et siis ei ole...

*Ei maininud, meelega ei maininud.*

Aa, ei ma noh niikuinii poleks neid sisse kirjutanud.

*Aga igas organisatsioonis on tegelikult mingisuguseid suhteid ja mingisugused ajad, mõnes kohas mõjutab rohkem, mõnes vähem.*

Jah.

*Ma tean ühte kohta, kus palju mõjutab...*

Nii?

*[Seal kohas], kas [Nimi] on saanud, sellest oleneb, kas saab õhtul pappi või ei saa.*

Mis mõttes?

*No aga on ju enamvähem! No tuleb sinna, ja siis, kui tal on enam vähem kehvasti läinud, siis elab ennast välja ja siis ta nagu nähvab kõigile.*

Aga tema elukaaslane ei tööta ju [Seal].

*No ja, aga see kandub ju meile üle sinna.*

No see ei ole sama.

*See ei ole sama jah.*

See on organisatsiooniväline... Igal juhul, kui see mul nüüd valmis saab neljandal mail... neljandaks maiks, siis sul endal on võimalik seda lugeda. Aitäh!

### Lisa 3.3. Intervjuu M3-24

Me alustame üldisematest küsimustest ja siis läheme natukene spetsiifilisemaks.

*Okei.*

Nii.. ee... Minu esimene küsimus oleks see, et ee... Kas romantilised suhted töökaaslaste vahel on üldse on Eestis tavaline nähtus?

*Ma ütleks küll, jah.*

Miks?

*Sest see... ee... See on ju põhikoht, kus inimesed kohtuvad. See on ju põhi... põhimõtteliselt ee... kui sa üldse kuskilt kodust välja lähed, siis on A, sa lähed trenni, tööle, või siis ee... Ma ei tea, mida iganes tegema. Töö on üks koht, kus sa veedad enamuse ajast ja paratamatult seal sa kohtad... kohtad inimesi ja sealt tulevad ka... noh... või siis kool. Et kindlasti... kindlasti on suht tavaline nähtus, igal töökohal olen näinud.*

Ja ma olen aru saanud, et teie olete ka näinud kõrvalt selliseid suhteid?

*Jah, olen.*

Äkki olete ise ka olnud suhtes mõne töökaaslasega?

*Töökaaslasega mitte, küll koolikaa... koolikursus... kursusekaaslasega küll.*

Selge. Ee... ma paluks, et te natuke kirjeldaksite neid suhteid, mida te olete näinud.

*Hmm... suhted iseenesest, mida ma olen näinud, on ee... on olnud olukordi, kus ee... noh põhi... põhiasi, mida ma nüüd igapäevaselt näen, on ikkagi minu tööjuures, on töö juures, mis on näha... on siiski suhe minu ülemusel tema... tema põhimõtteliselt assistendiga. Neil tegelikult see suhe oli juba eelnevalt, ee... enne seda, kui see ettevõtte loodi. Ee..., siis näha on, et nende..., et neil nagu konkreetselt ikkagi paika pandud mingid piirid ja ikkagi kokkulepitud, et kui on tööl olemine on tööaeg ja... ja eraaeg on eraaeg. Et selles suhtes on nagu asjad organiseeritud. Aga ma usun, et kui seda ei ole, siis ee... võib olla suht kaos.*

Aga on see ainuke suhe, mida te olete näinud, või on neid veel?

*Hmm... ee... jah, eelnevas töökohas oli... oli jah ka selline. Aga no võrdlemisi vähe puutusin kokku nende inimestega. Nii palju, kui mina nägin, siis ee... oli positiivne kõik. Et selles suhtes töö iseloom seal kohas ja siin kohas on natuke erinev ja... ma usun, et ee... ma usun, et ee... tegelikult selle... seda organiseerides siis saab nagu selle, nagu ei ole nagu probleeme seda suhet nagu toimimas hoida. Ma ei ole näinud otseselt, kuidas nad negatiivselt oleks nagu mõjutanud, aga ma kujutan ette, kuidas see võiks toimida negatiivselt.*

Ma nüüd palun, et te keskenduksite siis ainult ühele konkreetsele juhtumile

*No okei.*

Te võite ise valida, kumba te tahate. Ee.. kõigepealt ee... millise juhtumi te siis nagu ette võtaksite endale praegu?

*No käesoleva, kuna ma puutun kõige rohkem enda, enda üle... ülaliinidega kokku kõige rohkem.*

Et see on siis ülemus ja alluv?

*Mhmmh.*

Ülemus on meesterahvas, naisterahvas?

*Ülemus on meesterahvas ja siis ee... tema siis sekretär, assistent on siis ee... on siis tema elukaaslane.*

Milline see organisatsioon on, kus te praegu töötate siis nendega koos?

*Müügiorganisatsioon. Väga suur infovahetus ja müügiteenus... teenuse pakkumine.*

Kui suur kollektiiv on?

*Kas see on nüüd kogu ettevõttes või konkreetses kontoris?*

No võib-olla on pigem siis need, kellega te igapäevaselt koos olete.

*Igapäevaselt on ee... ütleme siin koha peal koos, kes puutuvad ka kõnealuste isikutega kokku, siis on reaalselt kuskil 12-13.*

Ja kui hästi te omavahel läbi saate?

*Siin on selline, kõik saavad omavahel läbi ideaalselt, sest see on ka selle töökeskkonna reaalse jätkusuutliku kestvuse aluseks, et see on... meie personal on kokku pandud täpselt niimoodi, et me suudaks kõik... põhimõtteliselt kõik on väga motiveeritud, et kõik ee... keegi ei tõmba mitte kedagi nii öelda alla, kõik hoiavad kõigil, teineteisel nagu nii-öelda siis ee..., piltlikult pükse nagu üleval. Et motivatsioon on laes ja selles suhtes on kõigil läbisaamine hea.*

Teadlased on paika pannud, et kui töökaaslased on omavahel suhtes, siis neil peaks olema mingisugune motiiv ja siis neid motiive on siis, kas tõeline armastus, tööalase edu saavutamine või oma ego rahuldamine

*Mhmmh.*

Et selle konkreetse juhtumi puhul, mis võiks suhte motiiv olla?

*Kindlasti esimene.*

Armastus?

*Mhmh... Siinpuhul on just ma arvan, et pigem just sellepärast, et see tegelikult, ettevõtte... kuna see meespool, ehk siis ettevõtte juht tema tegeles valdkonnas juba pikemalt, aga konkreetne ettevõtte, kus nad siis astusid ka koos töösuhtesse, kus ka nende suhe muutus ka nii... muutuks ka töösuhteks, siis ee... seal tuli... oli... tuleviku tegevuses tegemagi konkreetsed korrektuurid ja siin on näha, et vabal ajal on nad tehniliselt, ikkagi rohkem käituvad vabamalt ja on sama palju organiseeritud nagu töö juures, ei ole absoluutselt mitte mingit sellist nii-öelda kudrutamist siis*

Aga, kas selline suhete motiivide määratlemine on üldse teie arvates õige?

*Hmm...*

Et kui inimene tööalaselt kellegagi tahab koos olla, siis tal peab olema kas ego, töömotiiv või armastus.

*No ütleme suhte... selles osas pigem ma arvan, et pigem ikkagi läheb see ainult tunnete ajendil, et ee... kuna inimesed nagu tõmbuvad, sest vastasel juhul see asi ei ole jätkusuutlik ja on omakasupüüdlilik.*

Kuidas kollektiiv sellest suhtest teada sai?

*See on hea küsimus.*

Kuidas teie sellest teada saite?

*Kuna mina tunnen ettevõtte juhatust, ee... ütleme siis personali ja juhtide... personalijuhte tunnen... tundsin juba enne isiklikult ja nemad tundsid siis ettevõtte juhti isiklikult, siis mina sain personalijuhi kaudu sellest teada. Aga paratamatult kuu-kahe jooksul see asi on... põhimõtteliselt esimeste kuude jooksul kõik töötajad, siiski me hoiame avatud informatsiooni, me ei peida... ei peida midagi niimoodi. See asi on ikkagi niimoodi jätkusuutlikum ja noh, võim... võimsam edasi liikuda ettevõttega, siis ee... siis põhimõtteliselt kahe kolme kuu jooksul see info ikka läheb... läheb laiali.*

Kas see suhe, kui te nüüd ise mõtlete, kas see on pigem selline avalik või varjatud?

*Hmm... Kõik on teadlikud sellest, aga mitte mingeid märke sellest nagu töö juures ei ole, sest nad konkreetselt suhtlevadki ainult tööteemadel ja nad toovad ee... või seal ausalt öeldes ei ole absoluutselt mitte mingit märki sellest, et nad üldse oleksidki suhtes. Tegelikult on nad reaalselt koos olnud siin circa 7-8 aastat.*

Okei... kui... Kui nad oleksid seda suhet siin töö juures natuke kauem varjanud ja see oleks tulnud ilmsiks kuidagi pigem kogemata, kas kollektiiv... Kas kollektiivi reaktsioon oleks kuidagi erineva ka?

Võimalik, võimalik.

Mis suunas näiteks?

*Hmm, samas kõik müügiinimesed on sellised inimesed, kes on pigem sellised avatud ja pigem ei loo endale mingid... ei loo mingeid selliseid ee... pigem püüavad mitte mingeid selliseid eelarvamusi luua, siis ma usun, et nad oleksid suhteliselt vastuvõtlikud sellele, aga ee... see-est tekitaks huvitava õhkkonna küll korra kindlasti. Ee... sellise intrigeeriva õhkkonna, et oo! ülemus ja sekretär, siuke vana hea kliše. Noh, tegelikult reaalselt ee... edasine, ma usun meie reaktsioon sõltukski, sõltukski reaalselt sellest, et kuidas nende suhe töö juures nagu välja näeb. Kas nad reaalselt hakkakski, kas nad kuskil niimoodi kudrutavad, kas ülemuse otsused sõltuvad kuidagi tema kaasast, ee..., kes tegelikult ettevõtte juhatusse, no otsuste langetamise kui sellisesse, ei puutu.*

Ütleme, kui... kui nad nüüd on paar, kas nad on töökohal muutunud pigem töökamaks või vastupidi?

*Hmm... meie juhti iseloomustabki tegelikult selline... selline jõhker draiv ja töökus, ehk siis see ongi selline, ehk mina tean teda üleüldiselt nagu töökas inimest ehk siis ma oskan kirjeldada kui noh, nüüd väga produktiivset inimest. Ja ma oskan kirjeldada ehk võib-olla siis selle naispoole..., naispoole käitumist, kes pigem on töökam teiste inimeste juuresolekul ja pigem on..., pigem on nagu ikkagi aktsioonis. Kui on midagi vaja, siis ta teeb ee..., konkreetselt ta teeb oma tööülesanded kõik ära, lisaks ta veel siis ee... nii öelda on assistendi rollis ja oma kaaslaste rollis ülemusele ja teistele juhataste liikmetele, kui vaja, siis toob meile kohvi, toob... valmistab dokumente ette ja niimoodi.*

Kuidas selle paari olemasolu on mõjutanud kollektiivi käitumist tervikuna?

*Ausalt öeldes töökamaks.*

Miks, kas te palun tooksite näiteid ka äkki?

*Ee... Näiteks, üheks... üheks ülesandeks on sekretärile näiteks panna tähele... panna tähele seda, et kes jõuavad tööle õigel ajal ja kes hilinevad näiteks töö juurde. Ee... ja siis need asjad kirja panna ja vastavalt sellele võib siis organisatsiooni siseselt ee... kokku lepitud nii-öelda siis, ee... võib siis öelda, kas karistused või siis on sellised lisakohustused ja kuna keegi neid väga... Ma usun, et ausalt öeldes kui me teaks, et juht ja... ja siis see sekretär ei oleks suhtes, siis ee... ma arvan, et inimesed võiksid võtta... võivad võtta natukene lödvemalt seda nii-öelda õigel ajal tööle tulemise seda reeglit, sest pigem tahavad juhile muljet avaldada ja*

*see mulje avaldamine käib läbi otsese, tema otsese parema käe ehk siis tema sekretäri ehk siis täpsemalt tema kaasa.*

Aga on see ka kuidagi omavahelist suhtlemist mõjutanud?

*Ei, absoluutselt mitte.*

Miks nii?

*Kõik, kõik akse... aktsepteerivad väga vabalt, noh kuna, kuna nende produktiivsus ei ole absoluutselt langenud, siis ee... ja pigem nagu motiveerib nagu kõiki, siis ee... siis on see pigem motiveeri..., jah motiveerivam juba kõigile. See, et kui juba näiteks ülemus astub sisse, on kõigil niimoodi, et kui noh, kõik teavad, et noh, siin ei ole noh, et peab olema konkreetne, infovahetus peab olema kiire, kui tuleb ütleme tema kaasa siis, siis ee... samamoodi ei ole mingit ee... noh, mingit šlangimist, kõik teevad konkreetset tööd, kui vaja vahetavad informatsiooni, annavad informatsiooni kiiresti edasi.*

Ja tööalane info, kas liigub, ütleme paremini või on äkki seal ka mingeid muutuseid?

*Siis kui... et siis kui nad oleksid koos või eraldi vä?*

No jah.

*Mulle ausalt öeldes tundub, et kuna siin ettevõttes sees, kuna mina tunnen, hmm... Ma tunnen neid inimesi selles suhtes nüüd ka väljaspool tööd. Ee... kuna ma olen nüüd suhteliselt lähedalt nendega nüüd viimasel ajal rohkem tuttavaks saanud, või noh lähedasemaks saanud, sest ma olen üks vanemaid olijaid siin ettevõttes, jaa... ma ise arvan, et ee... hmm... palun korda seda küsimust.*

Ja, ma mõtlesin just seda, et kas tööalane informatsioon liigub ikkagi saamamoodi või... või on see kommunikatsiooniahel kuidagi ümber kujunenud?

*Hmm... Ma ikkagi... ikkagi arvan, et kui ee... et selle, et see kommunikatsiooniahel täiesti perfektselt töötab, et see inim... et nii kui... no me teame, et otsene... otsene allikas jõuab ülemuseni. Kõik ei jookse nagu ülemuseni otse, see on kohe nagu selgeks tehtud. Et kui mul on vaja midagi teada saada, siis, või noh edasi anda, siis me anname selle sekretärile edasi ja see liigub sealt... sealtkaudu edasi. Ee..., mingi infovahetus kindlasti ei ole pärsitud sellest suhtest. Pigem on just parem, sest mulle tundub, et sekretär püüab mõlemale poolele, nii töötajate poolele kui ülapoolele siis ee... olla võimalikult hea nagu selline, kuidas nüüd öelda, conduct või mingi muu... kanal.*

Ühenduslülid?

Jah!

Kas mingisuguseid negatiivseid asju ka on äkki see suhe põhjustanud kollektiivis?

*Hmm... Meil toimub väga... väga palju ka näiteks üritusi, kus on, ee... me oleme palju vabamas keskkonnas, palju... kus on nagu võib-olla rohkem... kus on kindlasti alkoholi tarbimist, kus on kindlasti rohkem no peo meeleolu ja seal võiks arvata, et võib nagu selline asi tekitada võib-olla mingeid lisapingeid, aga ei, absoluutselt mitte.*

Aga mingisugust klatši või sellist te pole üldse tähele pannud?

*Absoluutselt mitte. See oleks olnud siis, kui keegi üks pooltest oma, võib-olla oma töökohustusi nii hästi ei täidaks, aga... aga reaalselt see, see on nagu nii, nii huvitav... ma noh ei olegi enne väga selle peale mõelnud, sest see asi ei jää silma, sest nad on niivõrd, isegi üritustel, nad on päris, nad on... nad hoiavad, nad oskavad piiri pidada.*

Nii tore... Kas te... Nüüd on jälle selline lõpusirge ja kokkuvõtlikumad küsimused, et ee... Mis teie jaoks üldse on romantiline suhe töökohal?

*Romantiline suhe töökohal?*

Just.

*Ma arvan, et romantilist suhet töökohal kui sellist on... ee... ei olekski väga... ei olekski väga, see ei ole üldse kasulik.*

Mis selle komponendid peaksid olema?

*Et romantilise suhte... romantilise suhte komponent võib olla?*

Just!

*Et mis teeb suhte romantiliseks töökohal? Pigem just see... ma arv... pigem on see, et kui osapooled tunnevad, et ee... noh eks see ole need omavahelised tunded ja nende väljendamine seal samas töökohal näiteks, mis siis võib panna ohtu ee... väga palju nende maine nagu, nende töötajate või siis kaas... kaas... noh meeskonna liikmete silmis. Aga missugused need komponendid on? No, ma arvan, et avalik miilustamine võib-olla selline kui armastuse väljendamine kuskil või siis noh, mis võib kõige hullem olla, et avalikus kohas selline suguihe, aga mina ei ole kunagi sellisest asjast kuulnud ega ei ole näinud pealt laivis, et ma arvan, et see oleks otsene romantika väljendamine töökohas.*

Aga, kuidas te üldisemalt suhtute töötajatevahelistesse suhetesse? Nagu sellistesse romantilistesse, kus nad ei ole enam pelgalt töökaaslased.

*Ise-enesest eks ta natukene tekitab pingeid küll teiste nagu seas. Ma ei oska täpselt...*

Äkki võite näiteid tuua?

*Täpselt ei oska nüüd öelda, kuidas nagu võivad teised käituda, võib-olla tuntakse kas kadedust, võib-olla tuntakse hmm... eks oleneb täiesti inimestest ja... ja ma usun, et pigem tuntakse, tuntakse sellist, noh eks, ta võtab mingi lisa... lisa... pisi killukese, kübekese lisamõtlemise energiat ja lihtsalt see teadmine, et inimesed on suhtes, kui nad tõesti on avalikult teevad mingeid asju, noh ütleme siis avalikult siis ikkagi rohkem käivad ninapidi koos ja see pärsib ikkagi nende töö produktiivsust, siis ee... see küll mõjub suhteliselt negatiivselt. No muidu on täiesti okei.*

On seal mingi vahe ka teie meelest, kas suhtes on ülemus ja alluv või sama astme töötajad?

*Hmm... see oleneb kuidas nad jah on nii öelda kodus kokku leppinud.*

Mida te täpsemalt silmas peate?

*Et ee... nähe... nähes nagu seda, et kui, no see peab olema korralikult selles mõttes piiritletud, et täpselt nii nagu ei tohi tööd koju tuua, ei tohi kodu tööle tuua, et ee... et see ma arvan, tagab selle... tagab selle, selle olukorra, et inimesed ei... inimesed, kes koos töötavad nende inimestega, kes suhtes on, et neil ei tekiks mingeid eelarvamusi, et nende usaldus nende inimeste vastu ei kaoks. Hmm... et nad tunneksid, et endiselt on kõik sama. Pigem ma arvan, et ee... kui see asi, kui see suhe toimib niimoodi nagu praegu toimib kõnealustel isikutel, siis on see väga tore, sest nende vahel on täiskasvanulik suhe. Nad on suutnud kokku leppida selle, et nad on... tööl olles nad tegelevad töö asjadega ja töövälisel ajal tegelevad oma asjadega. Et see on nagu... ja see töötab!*

Näiteks Ameerikas on hästi tavaline praktika see, et kui organisatsiooni töötajad astuvad suhtesse, et siis neil palutakse sõlmida nii-öelda Cupido-leping, kus nad siis ütlevad, et nad on konsensuslikus suhtes ja nad teavad, mis sellega kaasnevad ja... Ütleme, kui see suhe läheb lörri, siis ei teki ka mingisugust ohtu seksuaalse ahistamise süüdistusele. Kas Eesti organisatsioonid võiksid rakendada mingisuguseid sarnaseid meetmeid, sest et kui 60% meie inimestest ütleb, et selline asi toimub ja nad on ise ka osalised olnud, kas see on probleem? Või noh, ma ei saa öelda, et see probleem on, aga kas see on asi, millega peaks tegelema?

*Mõni näide siis, et ee... ütleme kui... mis see reaalne situatsioon on? Et kui minnakse siis lahku või kuidas see ahistamise või kuidas see välja näeb täpsemalt?*

Eks see on ee... Ameerika eripära ka, et hästi tihti kaevatakse üksteise peale kohtus, aga seal on ütleme... kui alluvad lähevad siis omavahel lahku, et siis sageli just naisosapool siis kaebab nii organisatsiooni kui ka selle inimese peale, et tegemist oli seksuaalse ahistamisega. Et aga

selline leping siis aitab ennetada seda võimalust, et naine saab hakata inimest süüdistama selles.

*Mhmh... Ma arvan, et ee... Kas te peate... Mina arvan, et ettevõtte ei peaks sinna sisse üldse puutuma. Kui ee... ettevõtte palkab töölise, peab olema... peab olema lepingusse selgelt nagu... selgelt nagu välja toodud see, et kui inimene tuleb tööle, siis eks see ole juhatuse enda otsustada, kas nad on nõus sellega, et töolistel on omad... omavahelised mingid ee... võimalikud romantilised suhted. See tähendab ka seda, et nad on arvestanud ka tagajärgedega, aga siis kui peaks minema see suhe lahku, siis ee... kindlasti ei tohiks olla mitte mingit õigust romantilise suhte osapooltel süüdistada ettevõtet. Pigem... ee... peavad nad selle omavahel nagu ära lahendama ja kui nad tõesti panid ohtu töökaaslased... Et sinna suhtesse astudes nad peaksid olema teadlikud, et selle lahku... nagu lahku minnes võib see nagu ee... kahjustada nende mõlemate töökohta või positsiooni või töökohustusi, aga kindlasti ei tohiks see ettevõtet puudutada.*

Väga kena. Kas ma olen siia maani õigesti aru saanud, et see suhe, mida te praegu kõrvalt näete, on pigem positiivne olnud terve see aeg?

*See suhe, mida ma olen siin näinud kõrvalt?*

Jah!

*Ee... hmm... Ma võin öelda, et...*

Mulle vähemalt tundus küll selline.

*Sellel on kaks... sellel on kaks tahku. Mina olen pigem selline romantiline inimene ja ma tean, et ma... mina ei... pigem ei valiks oma töökohast, isegi kui ma töökohal kohtaksin inimest, kes on ee... kes mulle peaks meeldima ja me peaksime sattuma... astuma... saama paariks onju, siis ee... minu jaoks oleks ilmselt natukene keerulisem romantilisi suhteid, ütleme sellist, kas või pilgu vahetusi ja selliseid asju lihtsalt nagu määratleda... ja selle kõrvalt siis ee... nagu reegleid nagu paika panna. Aga eks ta ole ju arvamusepõhine, aga kindlasti on nende suhe pigem nagu positiivne, sest see on minu meelest eeskujuks nagu olnud meeletult kõigile töölistele, töötajaskonnale, sest kõik näevad, kõik tegelikult teavad, et nad on suhtes, aga kellelgi ei ole mitte mingit põhjust, ee... mitte mingit põhjust nagu nüüd umbusaldamiseks, vaid pigem just on nagu ikkagi produktiivsemad. Et pigem jah positiivsem.*

Väga tore. Kui pikk on teie tööstaaž, üldse kokku?

*Siin ettevõttes?*

Üldse kokku, mind huvitab see.

*Hmm... mina ütles, 24... no niipalju ma tean öelda, et ma ei ole palgatööline mitte kunagi olnud, et selles suhtes mu tööstaaž algas siis, kui ma olin 16, kui ma hakkasin ee... ettevõtjaks. (üks neiu trügis kontorisse väites, et temal on seal samuti üks kohtumine, järgnes vestlus selle üle, kellel on õigus)*

Nii ee, tööstaaži juurde tagasi tulles, palju neid aastaid võiks olla?

*Kuidas?*

Palju neid aastaid võiks olla?

*Aa, minu tööstaaž! Ütleme niimoodi, et kui ma arvestan oma tööstaaži alates sellest, kui ma teadlikult hakkasin tegelema projektidega, mis hakkavad sisse tooma kasu ehk siis ee... kaheksa aastat.*

Ja praegu te olete missugusel ametikohal?

*Praegusel hetkel ma olen vanem-konsulent ehk siis ee... müügivaldkonnas, noh, minu ametikoht on selline väga suhteline asi, mina olen... Ma olen tegelikult eraldi teenust... teenust pakkuv ettevõtja ühele suurele organisatsioonile. Ja, aga võiks öelda, et selle organisatsiooni suhtes ma olen ma olen ee... nüüd keskastmejuht.*

Selge ja see ettevõte, kus te töötate, tegeleb millega?

*See ettevõte tegeleb ee... metsamajandamisega, tegeleb siis raiete teostamisega, põllumeestele rentnike leidmisega, rentnikele, ütleme põllumaade ostu ja müügiga... metsamaade ostu ja müügiga samuti.*

Kui palju neid organisatsioone üldse olnud on, kus te töötanud olete kokku?

*Organisatsioone, ütleme müügiorganisatsioone...*

See võib olla selline umbkaudne number ka, et see ei pea olema täpselt... kümme!

*Mhmh, ma arvan, et organisatsioone on olnud kolm... enne seda on olnud...*

*(üks onu tuleb samuti ruumi nõudma)*

Tegelikult mul ongi küsimused otsas ja mina olen oma asjad teada saanud.

### **Lisa 3.4. Intervjuu N1-21**

Pean diktofoni ka siia lauale panema, sest et ma pärast kirjutan siis meie vestluse ülesse selle töö jaoks. See läheb tööga kaasa ka, et aga kui sa mingisuguseid nimesid või asju nagu mainid, et noh räägi võimalikult vabalt ja lihtsalt, et noh need ma kõik võtan ilusti välja, et neid nagu näha ei jää. Et eile näiteks tegin nagu intervjuu ka siis, et noh see poiss üritas hästi kiivalt rääkida umbisikuliselt ja siis ta...

*Ma räägingi ilmselt umbisikuliselt, sellepärast, et mu nimedemälu on nagu miinustes.*

Ei, sa... ja lihtsalt ma nagu tahaks, et sa nagu tunneksid ennast võimalikult mugavalt, et sa ei pea hakkama nagu kiivalt varjama neid asju.

*Mhmh.*

Et lihtsalt kuna see töö läheb pärast siis nagu üldsusele lugemiseks nagu ülesse, et siis ma olen kohustatud sind teavitama sellest, et siis...

*Ja-ja!*

...mis värk on ja niimoodi.

*Mhmh.*

Et aga... Ma nagu, kõigepealt alustame siis üldisematest küsimustest... küsimustest, siis ma tahaks, et sa räägid mulle nendest juhtumitest, mida sa oled näinud ja siis võtame ilusti kõik kokku. Kuskil mingi siuke, ma arvan pool tundi peaks minema, et ma väga kaua sind nagu retsima nagu ei hakka.

*Mhmh.*

Aaaga, nii. Kõige põletavam küsimus on kindlasti see, et kas sinu arvates on ka üldse nagu romantilised suhted Eesti organisatsioonides tavaline nähtus?

*Pigem ei.*

Miks sa nii arvad?

*Sest nagu kui, noh hästi palju on räägitud see sama asi, mingi onupojapoliitika ja sellised küsimused onju, et see noh oleneb kuidugi kui... seda samas oleks nagu, et kui ee... inimesed alles tutvuvad tööl ja siis tekivad mingid suhted, aga just seda poolt, et juba varem abielus või suhtes olevad inimesed satuvad samasse kohta tööle, et minu arust seda just ei ole eriti palju.*

Aga kas sa arvad, et seda nagu ikka esineb, kui ikka inimesed ütleme saavad töökohal kokku?

*Mhmh, ma arvan, et seda ikka oleks nagu.*

Kas sinu arvates seda esineb palju või pigem vähe?

*Ma ei ole väga kuulnud, et oleks.*

See on nii huvitav, sest et ee... alat... noh praegu on just... Kõik räägivad mingi, 60% inimestest on näinud, ehk siis nagu kuus inimest kümnest ja mina ei tea, kus need kuus inimest nagu on, sest et noh, kõik kelle ma praegu nagu... kõik kellega ma olen praegu rääkinud, siis ütlevad ka, et see on nagu so-so, aga samas mingid küsitlused ütlevad seda hästi palju.

*Võib-olla mu töökogemus ei ole ka nii massiivne, aga... aga põhimõtteliselt kõik kohe... nagu noh ma olen ikka mingi ema ja isa ja selliste töökohtadega ka nagu kokku puutunud onju. Isa töökohal jah on üks nagu abielupaar, aga nagu ee... ma nagu ei tea väga et oleks. Või nagu millegipärast on mul äkki arvamus, et sellega kaasneks siis mingid suured draamad või midagi, võib olla ma ei teagi, et seal on nagu veel neid inimesi, kes on abielus, aga... aga ma ei tea ma nagu... võib-olla sellest ei räägita siis lihtsalt või nagu ma ei tea.*

Okei, aga, kas sa ise oled näinud kõrvalt romantilist suhet?

*Ja!*

Kas sa oled ise ka äkki olnud oma töökaaslasega suhtes?

*Ei!*

Okei, hmm, mõtle nüüd selle juhtumi peale, mida sa oled näinud, ja mul oleks vaja, et... et sa mulle seda natukene kirjeldaksid, kes olid suhtes ja kus sa töötasid, et milline oli see organisatsioon?

*Okei, ma töötasin [linnas] ühes kohvikus või noh restoranis tegelikult, ja seal mu tööandja, või noh see oligi nagu pereettevõtte neil, põhimõtteliselt oligi mehe ja naise oma. Sinna oli külge ühendatud, kuna see oli kalakohvik, siis sinna oli külge ühendatud ka neil endal mingi, nad olidki mingi kalurite teema ja siis nad müüsid nii sama ka kala ja siuke nagu pood oli ka sinna ühendatud külge. Aga mina töötasin selles kohvikus ja siis oligi niiviisi et ee..., kui ma sinna tööle läksin, siis kõiki neid töövestlusi ja palga poolt ajas mees, aga siis abikaasa käis tal iga mingi aja tagant nagu seal kohvikus kohal ja käis tänitamas, et seda peab nii tegema ja seda peab naa tegema, nagu sa teed seda valesti, kuidas sa seda üldse teha ei oska. Hästi siuke ebameeldiv suhtlus oli, samas mees istus seal kõrval... Mees käis ee... iga päev seal söömas, ilmselt noh..., et tema midagi maksma ei pidanud, tema midagi tegema ei pidanud, lihtsalt käis tellis oma söögi jaa... samas ee... Teinekord nad olid sellises heas tujus, see naine oli just rase ka parasjagu ja neil oli veel üks laps, kes oli seal koguaeg kaasas ja selles suhtes oli mul nagu tööd raskem teha, et kuidagi eeldati, et ma tegelen selle lapsega ka neil kõrvalt. Et kui ta tuleb ja tahab midagi, et ma ei tea, prindi mulle mingi jõehobu pilt välja, ma tahan*

värvida või tee mulle kakaod, onju. Et nagu ära ei saanud talle öelda onju, et mul on kiire praegu või nagu... nagu... s... selle peale vaadati ka nagu viltu, aga samas vaadati selle peale ka viltu kui mul väga kaua aega selle peale läks, et selle lapsega tegeleda ja ma selle pärast ei saanud mingit muud asja teha... Ja need naise tujud olid ka täpselt siuksed, et teinekord ta tuli sinna „Issand sa näed nii nunnu välja täna“ ja siis järgmine hetk ta tuli „Sa ei oska mitte midagi teha ju, reaalselt sa nagu... Oled kunagi üldse tööl käinud vä?“, et selline hästi, hästi ebameeldiv ja pingeline oli see.

Seega, see suhe, mida sa kõrvalt nägid, oli siis ee... nii öelda asutuse omanikud, eksju?

Jah, aga seal oli teine suhe veel! Seal oli...

Räägi mulle sellest ka palun!

...põhiline oli see, et kohvik oli tegelikult suhteliselt väike. Seal oligi vist mingi kokku mingi ee... neli pers... nagu teenindaja, teenindajat ja siis ee... nagu, siis vahetustega olid onju, tavaliselt oli tööl kaks tükki maksimum, üldjuhul saadi ühega ka hakkama. Ja siis oli vist mingi neli köögitöötajat ja siis oli nõudepesija, kes töötas ka köögis. Siis oligi üks kokk oli ee... suhtes ühe teenindajaga, aga neil oli... aga nagu... need... nad nagu... kogu see suhtlus, see ei olnud niiviisi, et need omanikud ka, nad omavahel seal mingi ei lägastanud ja see ei olnud siuke nagu mingi „all over the place“ see suhe onju, aga seda noh, kõik teadsid onju, et nad nagu on koos. Samamoodi oli selle koka ja teenindajaga ja nemad nagu... nendel oli selgelt näha, et mingi hetk neil oli vist mingisugune väike mingi tüli või draama või noh see ikka selgelt mõjutas... See kokk ei olnud... seda kokka ma vist mingi nädal aega ei näinudki tööl, kuigi ma tean, et tema peaks ka nagu üle päeva olema ehk nagu see muutis teiste jaoks graafikut kardinaalselt ja samas see teenindaja oli kogu aeg tujust ära. Et nagu noh... see nagu selgelt mõjutas.

Kas see kokk ja see... Kas kokk oli mees, naine?

Kokk oli mees ja teenindaja oli naine.

Kas nad on siamaani koos, või?

Seda ma ei tea, ma tuln suvel sealt... suvel sealt ära suht draamaga, nii et ma nagu üldse ei ole kursis olnud sellega, mis seal praegu toimub.

Okei, ee... ma tahaks nagu teada, et selles... ee... põhimõtteliselt kohtusid nad seal töökohal?

Mhmh.

Et aga kuidas kollektiiv teada sai?

*Aga ma ei tea, kas nad kohtusid... seda ma ei tea, kas nad kohtusid töökohal. Ma selle kohta nagu ei uurinud ka nii põhjalikult, kas nad olid juba varem koos või nad... Nad võisid olla ka varem koos, selle pärast, et ma mingi hetk kuulsin nagu, kui mingisugust uut teenindajat taheti vist palgata, ütles ka, et mul on mees kokk, et nagu äkki saaks tema ka teilt tööd onju ja siis see omanik ütleski selle peale, et väga hea, et me väga pooldame sellist asja, et ongi nagu koosolevad inimesed ja me... ja see on nagu täiesti okei ja noh selline teema.*

Põhimõtteliselt seal ütleme koh... või noh organisatsioonis siis nagu, nagu neid romantilisi suhteid pigem pooldati?

*Ja pooldati, pigem oli see okei ja pigem oli see isegi nagu lisaväärtus, et ongi nagu selline nagu püsiv klikk neil seal kahel... et kaks inimest nagu ühes korraga olemas nagu.*

Okei, aga see suhe mida siis sina suvel nägid, et sa natuke mainisid ka, et ma sain aru, et see hakkas tööd segama?

*Jah.*

Kas sa tooksid palun näiteid selle kohta, et mis siis toimus ja?

*Ei no oligi see, et näiteks mina isiklikult tundsin, kuidas mul tekkis ee... kui ma selle neiuga tööl olin, kes selle kokaga käis ja kui neil nagu need draamad tekkisid, siis ma ise tundsin, et mul tuli nagu kohustusi juurde, või nagu... ta ei ole... Ta oli natuke rohkem hajameelsem ja natuke rohkem tujust ära ja siis oli ikka see, et noh... Ma otseselt ei pidanud nagu teda lõbustama ja nagu kuidagi poputama või lohutama seal, sest ta nagu selles suhtes on hästi tugev isiksus ja sai ise nagu väga hästi hakkama endaga, aga just see pool et ee... nagu... oligi nagu, ma pidin rohkem silma peal hoidma, et kõik nagu lisaks tehtud saaks, või nagu noh... Muidu oli see, oligi, et üks tegeles ühtede laudadega, teine teiste laudadega, aga kuna ta... ta teinekord palus ka, et kuule ma lähen teen nüüd natuke pikema suitsupausi onju, et vaata sa veitsa kauem siin onju... Et natukene see ikka nagu segas, aga see ei olnud midagi sellist, et ma tahaks nüüd selle pärast töölt ära minna, et ee... et noh see... Täiesti arusaadav nagu, et selline inimlik probleem onju, et see... see ei olnud... see ei takistanud niiviisi ka minu tööd või ei seganud niiviisi minu tööd, et mul oleks nüüd meeletult suur koormus sellepärast peal olnud, aga sellised väiksed asjad natukene ikka mõjutasid just seda enda emotsionaalselt poolt ka, et natukene endal oli raskem tujul üleval hoida ja nagu klientide vastu ka sõbralik olla.*

Kui palju teid korraga tööl üldse oli?

*Tavaliselt oli mingi... Nad hästi palju võtsid kööki praktikante, tavaliselt oligi niiviisi, et oli üks kokk, kaks praktikanti ja siis oli nõudepesija, kes ka aitas köögis teha mingeid asju, ning siis oli kaks klienditeenindajat tavaliselt, hommikuti saadi ühega klienditeenindaja ka hakkama. Siis olidki mingi... Hommikul sai mingi putru ja omletti ja asja, et kui seda a la carte menüüd veel ei olnud. See tuli alles mingi kella 12 ajal või midagi sellist, siis pärast seda oli alati nagu kahte inimest vaja.*

Kui sa nagu ise hindad, kas need inimesed muutusid tööl pigem töökamaks, selle pärast, et nad olid suhtes, või just vastupidi?

*Seda ma küll ei oska hinnata, sest ma ei ee... Mulle nagu, see sama, see klienditeenindaja, keda ma nägin, neid omanikke ma ei tea millega nad nii palju nüüd tegelevad kõrval... või noh, neil on muud ülesanded ka lisaks sellele, et seda kohvikul silma peal hoida, aga... aga seda vahet ma nüüd küll ei näinud, et kas ee... kas kokk või teenindaja töötaks rohkem, kui teine osapool ka nagu tööl on ja samas seda ma ei näinud, et nad nagu ei oleks suhtes olnud, et kuidas see töötamine neil välja nägi.*

Okei, hmm... Kas ütleme, ma saan aru, et te olite ilmselt nagu üsna vähekesi korraka tööl, aga kas selle... see, et nad olid suhtes, see mõjutas nagu omavahelist suhtlemist kuidagi kollektiivis?

*Mkm... mkm... See oli... See oli siuke tavaline asi või nagu, see ei olnud mingi jututeema üldse, et nemad nüüd suhtes on. See oligi lihtsalt see, et nad lihtsalt omavahel rääkisid natuke rohkem või oligi nagu nende omavahelised teemad puudutasid ka seda, mida me õhtuks sööme ja kuidas me koju läheme onju, et aga otseselt see küll teisi ei mõjutanud kuidagi niiviisi.*

Ma saan aru, et neil olid mingid konfliktid vahepeal ka, et... et kui oli just selline olukord, kus on... kus te nagu saite aru, et nad on tülis omavahel, kas see ei...?

*Sellest lihtsalt ei räägitud või nagu, kõik said aru, aga seda teemat ausalt välditi.*

Milline see tööõhkkond siis oli?

*See... Kusjuures, see tööõhkkonda kuidagi nagu niiviisi igapäevaselt otseselt ei mõjutanudki või... Nagu minu arust... minu arust ma ei näinud neid kunagi koos tööl sellel ajal, et kui neil nagu need tülid olid.*

(telefon helises) Oih!

*Kas see lindistab ikka?*

Ja-ja!

*Okei... okei, et ee... et kui nad tööl olid, et see, et kui neil need draamad olid, siis nad ei olnud kunagi koos tööl. Aгаа... aga otseselt... noh... kõik said aru onju, ma ütlen, et... et on mingi teema neil nagu mingi jamasti ja tüdruk oli natuke rohkem nagu tujust ära... aga, sellest lihtsalt niiviisi kollektiivselt lihtsalt ei räägitud.*

*Mingit sellist klatši või sellist...?*

*Ei, sellist asja ei olnud üldse. See... see pool oli seal kuidagi hästi normaalne või nagu üldjuhul stereotüüpsed naised klatšivad onju, ee... Naisi oli seal tööl täpselt nii palju, et see omaniku naine, kes seal vahepeal käis, tema küll küsis teinekord selle tüdruku käest, et noh, kuidas on ja nagu, et on sul ikka kõik okei, et tahad vaba päeva või midagi? Et tema tundis nagu muret selle poole peal just, aga see neiu ise siis, kellel need probleemid olid, et tema... noh, mida tema ennast klatšib onju. Mina sellest teemast suurt midagi ei teadnud selle pärast, et ma tollel hetkel olin veel suhteliselt vähe seal töötanud. Ma töötasin vist üldse seal kokku mingi kuu vä? Aga see oli... aga see reaalselt, aga ma olin nagu põhimõtteliselt iga päev tööl selle kuu aja jooksul. Ja... ja siis oligi seal veel seal üks nõudepesija oli neiu ja üks kokk oli neiu, või noh koka praktikant... Köögi pool ei puutunud väga nagu teenindajatega kokku või noh, nad olid nii eraldi ikkagi, et me teadsime, et nad eksisteerivad, me teadsime nende nimesid ja nii onju, teinekord käisime koos suitsupausil ja õhtul jäime võib-olla natuke kauemaks istuma sinna ja jutustama, aga see suhtlus ei olnud ikkagi siuke, et me nüüd oleme hästi head sõbrad kõik ja nagu suhtleme nii palju, vaid see oli pigem siuke platooniline, see ei olnud midagi tõsist.*

*Mhmm.*

*Ja... ja see just oligi see, et see nõudepesija oli siuke natukene vanem naine, ta... No mitte vanem; kui teised olid mingi 20ne kanti, siis tema oli üle 30ne natuke onju. Ja ta kuidagi suhtus hästi emalikult ka niiviisi, et selline hästi-hästi armas oli, kogu aeg tundis muret ja siuke hästi tegi ja oli ja tema oleks küll viimane inimene, kes oleks midagi klatšima hakanud. Ja... ja samas see köögi poole pealt ka, et tema nagu ise ei puutunud nagu üldse nendesse tegemistesse, nii et seda ei olnud küll üldse.*

*Kas ma sain enne õigesti aru, et ee... kui neil olid mingisugused probleemid, et siis selle arvelt nemad said mingisuguseid vabu päevi juurde?*

*Kas... Või noh... mai... Ma ei tea, kas see oli selle arvelt, võib-olla nad võtsid lihtsalt oma mingi puhkust täpselt sellel ajal välja või... või noh kuidagi niiviisi, või siis võtsid lihtsalt mingi haigepäevi või ma ei tea, kuidas see täpselt nagu ametlikult välja nägi, aga jah. See*

*kokk selgelt puudus sellel ajal töölt rohkem ja samas see omaniku naine siis, või noh siis naisomanik pakkus siis sellele klienditeenindajale võimalust, et kuule, äkki sa tahad võtta mingit vaba päeva või midagi.*

Okei.

*See ei otseselt nagu... see ei olnud otseselt nagu selle olukorra ärakasutamine, vaid see oli just... See tundus kuidagi isegi positiivne või selline inimlik ka just selle omaniku poole pealt, kes mulle tundus hästi nõme koguaeg. Et ee... et tema nagu ka tuli sellele hästi nagu inimlikult niiviisi vastu ja sai nagu aru, et lisaks sellele, et tüdrukul endal on tööl raske, et see mõjutab ka tegelikult ju kvaliteeti, mida nemad pakuvad. Et ee... et selles suhtes oli selgelt nagu jah. Ma ütlen, et see ei olnud minu jaoks... tollel hetkel ma ei pannud... või ma kuidagi ei hinnanud seda üldse kuidagi negatiivseks või selliseks, et mina tahan ka vaba päeva, või et äkki on mul ka raske või midagi, et keegi ei tundnud ennast sellepärast halvasti ja selles suhtes oli see kollektiiv nagu ühte hoidev, et kõik said nagu aru.*

Ee... tulen veel natuke nagu üldisema poole peale tagasi, et ee... Romantiliste suhete puhul teooria toob välja, et inimestel, kui nad on organisatsiooni sees suhtes, et siis neil peab olema mingisugune tagamõte või motiiv. Ja siis seda peetakse, et see on kas siis nii-öelda ego rahuldamine, või see, et saada tööl mingisuguseid eeliseid või siis nagu tõeline armastus. Et kas ee... sinu puhul, on selline määratlemine õige?

*Ma ei ütleks... või nagu see oleks võib-olla siis õige, kui see suhe saab organisatsioonist alguse... et kui nagu seal alles inimesed tutvuvad ja siis nagu suhe areneb, aga kui need inimesed on juba varem olnud suhtes, enne kui nad kui nad sinna organisatsiooni tööle lähevad, siis ma küll ei tea, et keegi mõtleks niiviisi, et „kuule, me võime seal mingeid eeliseid saada, ütleme kõigile, et me oleme suhtes nüüd kui me sinna tööle läheme onju“, või et ee... et keegi hakkab uurima või noh, et läheb sellepärast kuskile sinna organisatsiooni tööle, selleks et... et noh, kui ma sinna lähen, et äkki võetakse minu mees ka sinna tööle onju või midagi sellist. Et... Ma ütlen, et seda määratlust ma peaksin rohkem loogiliseks siis, kui see suhe saab organisatsioonist alguse, aga jah, kui ta on juba varem kestnud, siis ma arvaks, et see ei ole väga mõistlik määratlus.*

Sellega, kas ma olen siia maani õigesti aru saanud, et... et kuidagi see suhe, mida sina kõrvalt nägid, oli kollektiivi mõttes pigem siuke neutraalne, et teil ei olnud nendega koos raske töötada...?

*Ei, üldse mitte, isegi ma ütlen, et kui neil see draama oli, siis see draama... ma noh see... ma kutsun seda draamaks, aga see ei olnud otseselt teiste jaoks mingi draama, et ee... Jah, natukene pidi mugavustsoonist välja tulema sellepärast, et sa nägid, et inimestel on raske, aga samas sa nagu saad täielikult aru, et inimestel ongi sellises olukorras raske ja see kuidagi nagu, se... se... see ei teinud otseselt minu jaoks töötamist raskemaks. Mul võib-olla oli paar kohustust natuke rohkem, aga see ei olnud midagi kontimurdvat, ma sain nagu kõik tehtud ja samas nagu ja ma... ma nagu nägin, et ta oli nagu tänulik ka, et ma nagu aitan teda ja nii onju, et see jah. Ma ütlen isegi nagu... see kõige negatiivsem pool, millega ma kokku puutusin, isegi see ei olnudki nii hull, nii et pigem see suhe oli jah neutraalne organisatsiooni suhtes.*

Väike mõtteharjutus sulle- mis sinu arvates üldse on siis romantiline suhe organisatsioonis? (mõtleb pikalt) *Ma ei tea, sellel ei ole ühte minu arust nagu konkreetset definitsiooni.*

Mis selle... Võib-olla... missugused tunnused sellel suhtel peaksid olema olema?

*Ma arvan, et põhiline tunnus, peaks olema see, et mõlemad osapooled on määratlenud, et tegemist on suhtega. Et kui see on nagu mingi sebimine või flirtimine lihtsalt, et sellist asja... sellist asja on igas organisatsioonis, või nagu ikka on see, et nagu mingi ma ei tea... ma ei tea, et mingi meesterahvas ütleb naisele, et mingi... et noh, sellist pisi-flirtimist on ju ikka alati igas olukorras, et isegi mu isa, kes on olnud... mu emaga olnud 20 aastat abielus, ikka nagu teinekord kuulen, et ütleb mingi siukse särtsakama asja kellelegi, aga see ei ole mingi tagamõttega otseselt, või nagu see on siuke tavaline lõbus tegevus lihtsalt. Aga, aga... jah see, mina määratleksin romantilise suhtena just nimelt seda, et mõlemad osapooled on defineerinud selle ära, et see nüüd nagu on suhe.*

Ag.. kui me nüüd võtame natuke laiemalt, kuidas sa üldiselt suhtud, kui inimesed töökohal on suhtes?

*Hmm.. suht ükskõik, kui see nagu... kui sellega ei kaasne mingeid otseseid negatiivseid, ma ei tea, olukordi või mingit sellist asja.*

Kas sinu arvates võiks olla erinev see ka, et kui suhtes on ülemus ja alluv või sama astme alluvad?

*Kusjuures ee... see on küll selles suhtes jah huvitav, et see sama organisatsioonis, kus mina töötasin, seal olid nagu juhid omavahel suhtes ja alluvad omavahel suhtes. Et ilmselt ma oleksin suhtunud olukorda teistmoodi, kui oleks olnud suhtes juht ja alluv.*

Mhmmh.

*Et, aga see... aga selles suhtes kui nad nagu, seda natuke mõelda, et siis sama see omanike suhe oli ka selline, et... et ikkagi nagu see mees tegeles kogu aeg selle juhtimise poolega või noh, oligi nagu see rahalised küsimused, kõik see ettevõtte reaalne juhtimine, ja naine tegeles just kohvikus selle poolega, et oleks kohvikus kõik korras, et teeninduspool okei, kööki ta väga ei läinud, aga just see teenindus pool ja see inimsuhete pool, et ta nagu oma klientide või partneritega hoidis suhteid ja nii, et... et ikkagi selles suhtes olid neil stereotüüpselt rollid jaotunud... Aga samas... samas nad ikkagi mõlemad olid juhid, onju.. Ja samas neil oli algusest peale see ettevõtte nagu koos loodud, oligi nagu pereettevõtte, et selles suhtes see on natuke teistsugune teema kui juht ja alluv... aga... aga see juhi ja alluva pool, seal ikka ilmselt mul isiklikult tekisid küsimused, et mis selle tagamõte ikkagi on. Et sel peab ikkagi mingi tagamõte olema või nagu, et nagu... see ilmselt tuleb mingi seriaalidest ja filmidest kaasa.*

*Ee... Ma saan aru, et selles kohvikus, kus sa töötasid, et seal nagu suhted olid okei. Aga kas tegelikult tööandjad peaksid kuidagi piirama, seda et töötajad omavahel suhtes poleks?*

*Mina arvan, et ei peaks.*

*Miks sa nii arvad?*

*No minu enda maailmanägemus on nii liberaalne lihtsalt. Puhtalt selle pärast, et ma leian, igal inimesel on nagu õigus teha asju... Või noh, see vabaduse ja vastutuse pool onju, et sul on vabadus kõike teha, aga sa nagu ise selles suhtes nagu vastutad, et sa teed seda mõistuse piires onju. Et ongi see sama, kui sa võtad selle vastutuse, et sa oled organisatsioonis suhtes, siis sa pead nagu mõtlema selle peale ka, mis sellega kaasneda võib. Umbes, et kui te mingi lahku lähete, siis sul on raskem onju, siis sa ei tohi lasta ennast sellest mõjutada ja nii edasi, onju. Et noh, ikkagi täiskasvanud inimese kombel suhtuma sellistesse küsimustesse. Et senikaua on minu arust kõik okei, aga kui see hakkabki otseselt nagu organisatsiooni tööd ja midagi piirama, siis see... siis sellisel juhul ma leian küll, et... et kas just otseselt mingeid väga selliseid kardinaalseid samme astuda, ma ei tea, keegi lahti lasta või öelda, et te ei tohi nagu kontoris ma ei tea mingi omavahel rääkida või silma vaadata või no ma ei tea, siis see... Siis seda ma nagu... või noh, seda ma nagu heaks ei pea, aga seda, et nagu vahepeal... kui näha on, et mingisugune pingeline olukord on, siis natuke nagu maha istuda ja läbi rääkida, et siin me oleme tööl onju... et ee... siin nagu võiks nagu natukene neutraalsem see suhe olla, et see on nagu okei minu arust, aga see on... see on jah ainult siis sellisel juhul kui see nagu otseselt negatiivselt mõjutama hakkab midagi.*

Et mai... Kas ma sain õigesti aru, et sa pooldad sekkumist ainult sel juhul kui, kui see suhe kuidagi nagu tööd segab, eks?

*Mhmmh.*

Okei, selge pilt. Nüüd ma tahaks sinu enda kohta ka natukene teada, et kui pikk on sinu tööstaaž pragu?

*See on mul praktiliselt olematu. Ma olen töötanud kolm talvehooaega ehk siis põhimõtteliselt detsembrist kuni mingi märtsini, olen töötanud suusainstruktorina [seal], see on siuke... see ei lähe ametliku tööna üldse kuidagi määratlusegi alla, selle pärast, et see on kõik olnud selline, jah...*

Jah.

*Igal juhul, aga see ongi siuke pühapäeva töö, et lähen ja käin teen paar tundi. Ee... seda olen teinud, siis olen olnud... vabatahtlik olen ma kusjuures väga palju olnud mingitel üritustel ja nii, siis olingi selles kohvikus, aga selles kohvikus läks selles mõttes jamasti, et seal läks... ee.. Ma jõudsin seal umbes kuu aega ära töötada ja me lugesime seda nagu prooviajaks, kuigi igal juhul jah... see selleks. Aga kui mulle anti lõpuks see tööleping, siis selgus, et tegemist ei ole töölepinguga, vaid töövõtulepinguga, mis tähendab seda, et kuna mul isa ka veits teab sellistest teemadest, siis ta ütles, et sa ei lähe sinna tööle, sest töövõtuleping teenindusettevõttes tähendab minu enda jaoks ainult negatiivset. Seal on see sama, et sotsiaalmaksu hakatakse maksma alles mingi kolmandast kuust või midagi sellist maksma ja siis põhimõtteliselt nad saavad igapäevaselt hinnata, et kas sa ütlesid piisavalt palju tere inimestele või mitte, sest see on tulemuspõhine tasu. Et ee... teenindusettevõttes ei ole see variant kõige sobivam ja ilmselt said need tööandjad ise ka aru, et neil endal on muidugi mugavam seda teha, aga mina klienditeenindajana ei pidanud seda endale kõige paremaks lahenduseks ja kuna mulle taheti seal väiksemalt palka ka pakkuda, siis ametlikku töökogemust ma sealt ei saanudki.*

*Mhmmh*

*Aga ise enda jaoks sain ma ühe kogemuse sealt kätte, ongi just see sama pool, et ma nagu noh, ma enam vähem tean, kuidas sellist tööd teha, aga see ei olnud jah ametlik töö. Et ma jah... See kuu aega ma töötasin seal ära, sain selle eest palga kätte, aga lepingut ma nendega ei sõlminud, et ametlikku töökogemust kui sellist mul tegelikult vist jah, ei olegi. Et mingi noortetööd sellised ise uljaspeana ka „jaa ma tulen ja teen!“, onju ja siis tagantjäreli nõuan oma raha kuskilt välja, et seda ma olen teinud, aga jah...*

Praegu sa oled tudeng ametlikult, eksju?

*Mhmh.*

Okei... sellega mina olen oma vastused kätte saanud. Ma olen sulle väga tänulik, et sa viitsid tulla minuga rääkima! Väga, väga huvitavaid asju kuulsin sinu käest, nii et see kindlasti aitab minu töö puhul hullult palju. Aitäh sulle!

*aga palun!*

### **Lisa 3.5. Intervjuu N2-44**

No vot, nüüd ma ei pea seda pikka sissejuhatust tegema, sest et ma panen kirja, et me oleme korra juba teinud intervjuu.

*Mille järgi sa veendud, et ta lindistab nüüd?*

Need mummud siin hüppavad.

*Täppide järgi või?*

Nad eelmine kord hüppasid ka, sest mul oli see laua peal ja ma selle järgi sain aru, et siin üleval on see nupp ka, siis see nagu vilgub. Aga okei, katse kaks.

*Mitte, et ma mäletaks, millest me eelmine kord... mis ma sulle rääkisin.*

See on väga hea, see on väga hea. Hakkame jälle otsast peale ja võtame siis kõige laiemalt ette, kas sinu arvates on romantilised suhted organisatsioonis tavaline nähtus Eestis?

*Jah!*

Miks sa nii arvad?

*Miks ma nii arvan vä? Sellepärast, et niipalju kui mina olen töötanud ja kõik keda ma tean, kes on kuskil töötanud, siis igas organisatsioonis on mingid suhted olnud.*

Nii ja siis, ee... Järgmine küsimus ongi see, et kas sa oled siis kõrvalt ka näinud selliseid suhteid?

*Jah, jah, jah!*

Kas sa palun kirjeldaksid mulle neid natukene? Milliseid erinevaid suhteid sa oled näinud?  
*Ee... positiivseid, rõõmsaid suhteid, suhteid ülemuste ja alluvate vahel, suhteid ühe tasandi inimeste vahel, suhteid nende vahel, kes on ütleme siis niimoodi, et juba organisatsioonist lahkunud, aga suhted on alles jäänud.*

Mhmm, ja ütleme nendest suhetest, kui sa nüüd üldisemalt mõtled, et kas nad on enamasti jäänud kokku või läinud lahku?

*Ee... pff, mingil ajal üldiselt nendel suhetel, eranditega muidugi, on mingid piirid selles mõttes, et kas nad on abiellunud või on lahku läinud. Selliseid armukese suhteid väga pikkasid on ka, aga vähe. Et ee... tavaliselt see kipub lahenema kuhugipoole.*

Armukese suhtena siis, et nagu mõlemad osapooled seal on olnud siis nagu tööala väliselt ka abielus või kellegagi koos?

*Noh, kas abielus või siis üksikud või, või igatahes mitte kooselavad.*

Aga võtame siis jälle selle ühe juhtumi ette, et eelmine kord sa kirjeldasid siis seda hästi värsket...

*Mhmh, oma alluvate.*

...oma alluvate suhet, et võtame kõigepealt, et kuna varasemates uuringutes on siis välja toodud see, et kui sa astud suhtesse, sul peab olema mingisugune tagamõte või motiiv ja siis olid töö motiiv ja ego motiiv ja armastuse motiiv. Kas sinu arvates, sellel suhtel, mida sina praegu näed, on ka motiiv olemas?

*Armastus, armastus... ma pean tunnistama, et kõik need suhted, mida ma olen näinud, on armastus taga, et ei ole seal kellelgi midagi muud olnud.*

Kas üldse selline motiivide määratlemine on sinu arvates õige?

*Hmm... mis see töö motiiv peaks olema?*

No töömotiiv on selline, mis annab nii-öelda mingile suhte osapoollele siis nagu tööalased eelised.

*Ee...*

Isikliku kasu taga ajamine.

*Kindlasti... kindlasti selliseid on, et selliseid on läbi aegade alati olnud, ja no... Elu on selline, miks mitte! Kui see töötab, siis lasku käia...*

Et.. ühesõnaga, kui anda siis nagu mingisugusele organisatsioonisisesele suhtele nagu motiiv, et siis see võiks nagu olla õige?

*Ta võib olla jah, ikka tähendab, ta võib olla niimoodi, et kui ütleme, et see, millest mina nüüd konkreetselt, need mida mina olen näinud, et need on olnud ikkagi armusuhted, ikkagi armastus on olnud motiiv, aga ma olen täiesti veendunud, et selliseid eelisega motiive on, on palju ja... ja kui see töötab, siis ei saa seda pahaks panna absoluutselt.*

Nii, see organisatsioon, kus sa praegu töötad, see suhe on siis seal. Ja võib-olla kirjeldame natuke seda organisatsiooni ka, et kui suur on see kollektiiv?

*Ee... alla 200 inimese kokku.*

Ja töötajad saavad kui hästi läbi omavahel?

*Töötajad saavad väga hästi läbi, kõik tunnevad kõiki tegelikult. Suvepäevadel on kõik sinatavad omavahel, enamus suhtlevad omavahel, selline suhteliselt väike organisatsioon ja lisaks see rakuke, kus mina töötan, meil on seal seitse inimest.*

Ja, kas...

*See paar on siis selle seitsme inimese rakukeses tekkinud.*

Aa, aga kas ütleme selle organisatsiooni puhul on romantilised suhted reguleeritud ka?

*Ei... ei ole reguleeritud, selles mõttes, et tohib pidada küll. Keelatud ei ole.*

Aga põhimõtteliselt oli mingisugune seaduslik punkt olemas, et nagu bossi ja...

*Aaa, et avaliku teenistust! Jah, et tegemist on avaliku teenistusega, et selles mõttes küll on reguleeritud, et ee... sinu ametlik alluv ei tohi olla sinu ametlik elukaaslane. Et ei tohi otsealluvuses. Oma elukaaslasega otsealluvuses ei tohi olla.*

Et aga, kas ütleme, kui see abielu tekib jub... sellel ajal siis juba kui näiteks noh... et noh, ülemus ja alluv armuvad ja tekib paar ja siis nagu abielluvad, kas see oleks nagu lubatud?

*See ei ole lubatud, see on avaliku teenistuse seadusega reguleeritud ja keelatud, et see tuleb siis ära muuta. Kas keegi siis...*

Ja samamoodi ei tohi siis tööle ka võtta enda siis nagu partnerit?

*Ei tohi ja otsealluvusse üldse ei võetagi, ei ole üldse vähematki lootust. Tegelikult on meil olnud selline juhus, et ee... sekretär, see oli nüüd enne ammu [linnas], ja sekretär ee... Ühesõnaga, ülemuse õde võeti sekretäriks tööle, väga hea sekretär oli, oligi vaja ja muud moodi ei olnudki võimalik tööle võtta, kui sekretär pandi siis [teise linna] kantselei alluvusse, sest ta ei tohtinud olla selle otsealluvuses, isegi õde mitte, eksole. Lähisugulane ei tohi olla.*

Ja nüüd see suhe, mida sa meile kirjeldad, et ee... mulle... et ee... Kuidas see nüüd oli, et kes seal suhtes olid ja missuguste alluvusastmetega?

*No kaks inspektorit, täiesti võrdsete alluvusastmetega.*

Ja kui... Nad said kokku seal organisatsioonis?

*Mhmh.*

Selge. Kuidas te sellest suhtest teada saite?

*Hmm.... Tütarlapse kaudu. Ee... See oli kuidagi niimoodi, et ee... tegelikult käis see kuidagi niimoodi, kui nüüd päris aus olla, et ee... poisile meeldis tüdruk kohe, nii kui ta teda nägi, aga poiss siuke häbelik maa poiss, keerutas pöidlaid ja oleks veel ma arvan kolm aastat keerutanud pöidlaid, aga tema lobises välja mingisuguse reidi käigus oma paarimehele selle asja, et talle see tüdruk meeldib ja see paarimees siis mingil hetkel lobises selle välja töö juures ühele töökaaslele ja see töökaaslane siis lobises välja sellele tüdrukule, et sa meeldid [Nimele] tegelikult. Ja noh, naisterahvas nagu ta käbe ja tubli ja asjalik on Eestis, võttis asja kätte, tegi ära. Vormistas ära.*

Et aga sinu kui ülemuse puhul, et kui sa... kui sa nüüd mõtled, et kas nad... et kui panna see skaalale, kas nad ütlesid selles suhtes ise, et nad on nüüd koos või see tuli avalikuks kogemata?

*See tuli avalikuks mitte väga kogemata, aga mina oma kogenud silmaga vaatasin, et asi ei ole õige ja siis ma küsisin, mitte küll nende enda käest, küsisin tegelikult, noh kollektiiv on nii väike, küsisin selle teise naisterahva käest, meil kaks tüdrukut on tööl täpselt, ja siis ee... selgus, et jah, on.*

Aga sina kui ülemus, mis tundeid see sinus tekitas, et nad nüüd on koos omavahel?

*Esimene tunne oli... Hästi hea meel oli, et noored on teineteist leidnud, sest tegelikult ega [väikelinnas] ei ole normaalseid inimesi niimoodi loogu võtta, et mine ja vali eksle. Nad on ikkagi tüdruk on 25 ja poiss on 24, noh siukene vanus, nagu et võiks juba tekkida. See oli väga hea tunne ja teine mõte kohe oli see, et issand, nüüd läheb üks dekreeti kindlasti, eks, aga ma no sain sellest võitu, sellest tundest.*

Aga kui nad oleks oma suhet hoidnud näiteks pikemalt salajas ja see oleks tulnud välja mingitviisi kogemata. Kas sinu reaktsioon oleks siis võinud erineda?

*Ei.*

Miks sa nii arvad?

*Siis ma oleks arvanud lihtsalt sellest, et kuradi hästi varjavad, et nad isegi minu petsid ära.*

Aga pärast seda, kui neist nüüd paar on saanud, kas sa oled märganud nende käitumises muutumist?

*Ja, poisist on saanud mees, täiskasvanud inimene, ei käi nagu noor kukk enam ringi edasi tagasi.*

Aga tööalases mõttes?

*Ee... Muidugi olen näinud, noh selles mõttes, ta toob mulle lisakoormust, eks nad kipuvad käest kinni käima rohkem kui mulle meeldiks, et ee... tahavad kõike koos teha ja ninapidi koos olla, aga mul on vaja, et nad tööd teeks, mitte ei kudrutaks seal... et eks ma vahel suunan neid teadlikult.*

Kas ma sain nüüd õigesti aru, et see et nad on nüüd koos, on mingil määral hakanud mõjutama seda, kuidas nad teevad tööd?

*Ee... jah, selles mõttes küll, et nad... kui üks läheb kuhugi välja, siis teine tahab ikka kaasa minna, et ma pean ümber mängima. Et näiteks poiss läheb nüüd latikareidile, on ettenähtud [linnas], muidugi tüdruk on sellise ala peal, kus ei käida kalareidil, aga ta siin nillis kaasa. Nüüd on kaks päeva, eksle, on ta seal ära, siis ma pean vaatama, kuidas ma ta sealt tagasi saan. See, et noh, natuke mõtlemist on jah.*

Kas nad on ehk muutunud töökamaks või pigem vastupidi?

*Ei saa öelda, et nad töökamaks oleks muutunud, aga võib-olla motivatsioon tööd teha on isegi paranenud. Nad nagu rõõmsalt käivad, neil on tore olla koos.*

Ja kui me võtame kollektiivi tervikuna, et ee... just võib-olla see on hea, et sa oled juhtival kohal, et sa näed seda, mis nagu toimub nagu allpool, võib-olla paremini, et kas töökaaslased on ka kuidagi reageerinud oma käitumisega või jutuajamistega sellele suhtele?

*Ikka, ikka. Me ju... kõik on kollektiiv on ühtne. ega meil ei ole... kõik elu on ühine, kõik nõõgivad vaikselt omamoodi, et ikka rõõmsalt nõõkides.*

Et kui... kui nüüd mõelda skaalal positiivne-negatiivne, et kas sa palun tooksid äkki näited, et mida positiivset on see suhe kaasa toonud ja samas mida nagu negatiivset? Et... et see negatiivne ei pea olema siis nagu tõesti nagu midagi väga halba, et aga kas või see, et näiteks minu... minu kui vaatleja silmis on negatiivne, et... et see töökorraldus on nüüd mingil määral natukene häiritud.

*See vist ongi ainukene... Täheandab kaks negatiivset asja on jah, kui nüüd öelda otse, et üks on tõesti see, et töökorraldus on natuke keerulisem minu jaoks ja teine noh on see, mida tegelikult ei tohi öelda, ja mida ei tohigi rääkida ja tööandja... et ee..., mis on ahistamine ja inimõiguste rikkumine, aga minu jaoks on ikkagi see, et kui noor inimene leiab paarilise, siis ta väga tõenäoliselt läheb varsti koju. Et minu jaoks see on loomulikult probleem, eriti sellel alal, mida õpitakse nii kaua. Et ee... jah... ma arvestan sellega päris niimoodi tõsiselt ja see on minu jaoks probleem ja noh kolmas probleem on veel see, et kui kaks... et inspektor ei ole väga kõrgepalgaline, et kui kaks sellist madalalpalgalist koos hakkavad elama ja ühel hetkel tahavad endale maja osta, siis üks läheb töölt ära, sest ta ei suuda peret üleval pidada (naerab). Et see on... need on need negatiivsed pooled. Kõik muu on positiivne.*

Aga positiivseid märke oskad ka siis noh nagu näitena välja tuua?

*Noh just nimelt see, et nad on... ee... poiss küpseb kindlasti kiiremini, nad on tasakaalukamad, nad on alalhoidlikumad, nad on õnnelikumad, motivatsioon on kõrge, noh selline. Lisaks on neid tore lõõpida ja nad annavad siukest.. noh siukest, kollektiivi jälle sellist võõtsi juurde, eksle.*

Aga see...

*Ei noh on, jah ma ütlen, kui neid negatiivseid tuua, loomulikult. Aga see, see on igal pool niimoodi et sa vaatad... noh jõulupidu näiteks ja pidudel käid, poiss on ilgelt armukade eksle... Noh sellega tuleb vahel siukest nõõgamist jälle, vaatad et... noh hoiad ühel kätt ja siis*

*hoida teisel kätt ja lõpuks lööd rusika vastu lauda, ütled davai, et... et ärka nüüd üles ja hakka normaalseks, eksle. Et no sellist... aga see on nagu siukene igapäevane, normaalne.*

Aga kuivõrd, ee... see suhe mõjutab näiteks just organisatsiooni kommunikatsiooni? Et ma saan aru, et nad teil seal olemas, et aga just näiteks suhtlemine, et informatsiooni liikumise kiirus, et n... nad on küll samal alluvusastmel, et kas seal on ka mingisugust...?

*Ee... kindlasti tuleb arvestada nende... ka nende puhul, alati tuleb arvestada paaride puhul seda, et ee... kes kellega suhtleb. Et mingi info liigub väga kiiresti edasi ja siis sa pead teadma, et kuhu ta liigub, et see on kindlasti... see ei ole kindlasti negatiivne, aga sellega peab arvestama. Et kui ma näiteks tüdrukule midagi räägin, siis kalapoisid teavad seda enne kui ma selja keeran ja ma võin selle peale mürki võtta. Et ma ikka väga pean mõtlema, et mida ma kellele räägin. Ja samas kui ma tahan jälle, noh, pigem ma kasutan seda enda kasuks ära, et ma tean, kes kellega suhtleb ja siis ma tean, millist sõnumit, et kui ma tahan mingit sõnumit edasi anda, siis ma noh tean kellele seda rääkida, et see võimalikult efektiivselt ja kiiresti liiguks õigetpidi... et ja... jaa, väga efektiivne telefon on, mitte midagi ei jää varjule.*

Kui me nüüd peame silmas seda sinu üldist kogemust, et sa alguses ütlesid, et sa oled näinud hästi mitmeid neid suhteid kõrvalt, et kas ee... need suhted, kui sa nüüd võtad kokku, et millisugu.. missuguseid positiivseid näiteid sa oskaksid tuua ja millisugu.. ja missuguseid negatiivseid näiteid sa oskaksid tuua, mida need suhted on nagu endaga kaasa toonud?

*Hmm... positiivsetena seda, et on mitmeid suurepäraseid suhteid, mis on päästnud ma arvan mitmeid viletsaid abielusid. Ee... päris kohe niimoodi kõrgele juhtkonna tasandile välja, et on häid tandemeid ja... ja häid inimesi ja-ja suurepäraseid siukesi noh, tandemeid just nimelt, et ega ükski, noh ma arvan, et sa ise kuulnud seda ütlemist, see on täiesti 100% õige, et iga eduka mehe taga on tegelikult tark naine. See naine ei pruugi olla tema abikaasa.*

Mh?

*Aga iga eduka mehe selja taga ON tark naine. Selle kohta vist öeldakse vist, et otsi naist, see tähendabki seda, et selja taga on tegelikult naine. Tihti on see just nimelt ee... töökohal tekkinud abieluväline suhe, see tark naine, kes tegelikult selle mehe ee... kuidas nüüd öelda, nagu positsioonile aitab ja seda seal ka hoiab...Läheb naine, kukub mees. Et selliseid on, on enne olnud ja, ja on ka praegu meie organisatsioonis... ee... See on positiivne!! (naerab) Sellest võidab terve organisatsioon, nii... nii see mees ise kui naine, ee... kui terve organisatsioon, mis saab olla siis targasti ja... ja tasakaalukalt juhitud, eksle. Suurepärane!*

Mis sinu jaoks üldse on romantiline suhe töökohal?

*Ikka armastus või armumine või, või, või vähemasti tugev meeldimine, ekssole. Ikka, ikka südamest. Ikka siis, kui on kaks inimest õnnelikud, silmad säravad, siis juba on.*

Kuidas sa suhtud sellesse, kui töötajad omavahel on romantiliselt seotud?

*Kuidas saab inimene suhetesse, suhtuda sellesse, kui inimesed on armunud ja õnnelikud?*

*Hästi!*

Aga kui me võtame just, toome siis mängu ka selle võimuerinevuse, et ee... Kas eelistad seda, et kui suhtes on ülemus ja alluv või samas kui on suhtes nagu lihtsalt alluvad, või noh inimesed, kellel on sama võimuvahekord?

*Hmm.. sügavalt oleneb intelligentsi tasemest.*

Miks sa nii arvad?

*Selle pärast, et kui sa oled suhtes ülemusega, siis sa pead olema väga intelligentne inimene, et ei tekiks probleeme. Kui sa oled suhtes oma tasandi inimesega, siis pole probleemi, siis ei tekigi probleemi.*

Kas... kummad suhted, mis sinu arvates võiks rohkem probleeme tekitada?

*Ikka see ülemuse-alluv suhe.*

Aga miks?

*Ee... Just nimelt see, et ühelt poolt sa ei tohi oma ülemust kompromiteerida. Sa ei tohi ee... Sa pead olema nii palju tark, et sa suudad jääda varju. Noh, see suur asi, eriti naiste puhul, nad ei... hästi ei suuda, ekssole. Alati tahaks rohkem, kui ette nähtud. Et see, see on kindlasti raske asi ja teine asi on see, et kui suhe peaks lõppema, et siis see haavade lakkumine, kui sul kogu aeg on olnud nagu mingisugune privileeg, sul on otseliin ülesse poole ja siis ühel hetkel sul ei ole otseliini ülesse poole ja siis sa oled reatöötaja. Sa pead sellega hakkama saama.*

Kas organisatsioonide... ee... ma ei saa öelda... okei... ma ei saa öelda, et organisatsioonide juhid, aga ütleme kas ee... Eesti organisatsioonid võiksid rakendada ka mingisugust poliitikat, et neid romantilisi suhteid kuidagi reguleerida, et eriti kui vaadata, et neid on nii palju?

*Milleks?*

Et võib-olla just see, et kui võtame välismaa näite, et nagu Ameerikas hästi sage on ka see, et kui see suhe läheb lörri, siis pärast nagu organisatsioon võib kannatada mingisuguse seksuaalse ahistamise süüdistuse all või üldse kui mõelda, et noh, nendel suhetel võib olla mingisugune mõju kommunikatsioonile või, või sellele, et äkki kellelgi on ebamugav töötada nende kõrval, et...

*Inimestel... kõikidel suhetel on oma mõju kommunikatsioonile. Ee... vahet ei ole, kas sa oled armunud või sulle lihtsalt ei meeldi tema paks tagumik või punane pea, mitte mingit vahet ei ole, mõju on alati. Et, et seda, mõelda, et nüüd me keelame romantilised suhted ära, et siis läheb midagi. Võiks öelda, et me võidame jube palju... et me ei võida mitte midagi.*

Kuidas...

*Me kindlasti kaotame selle pärast, et... kui kujutad ette, et sul on heal ja korralikul töötajal, kahel siukesel tähel tekib romantiline suhe, mis sa lased siis kaks tähte lahti ja jätad kanakarja tööle vä? Nalja teed vä?*

Aga... Kuidas sinu meelest on, kas pigem mehed on sellised altimad nagu suhtesse astuma või naised?

*Ma arvan, et mehed on altimad lühiajalistele suhetele, flirtima. Naised pigem suh... suhteid looma.*

Mis mõttes nagu flirtima?

*Noo, on mingid, ma ei oska öelda, mingid suvepäevad, talvapäevad. Ee... võtab valib sealt ilusa tüdrukuga välja, keerutab natuke, patsutab tagumikule ja hommikul unustab ära, eksle, et selles mõttes.*

Okei, ühesõnaga, kas võtame selle asja siis niimoodi kokku, et kas ma sain õigesti aru, et ee... sinu arvates romantilised suhted on üsna sage nähtus ja sul nende vastu pole absoluutselt midagi?

*Ei, ei ole midagi jah.*

Selge! Ee..., kui pikk on sinu tööstaaž praegu?

*17 aastat.*

Ja mitmes organisatsioonis sa oled töötanud?

*Ühes.*

Ja see on siis see sama, mida sa enne kirjeldasid ka, eksju?

*Mhmh.*

Ee... kui kaua, sa... sa oled siis terve see aeg olnud samal töökohal?

*No ma olen erinevates linnades, erinevatel töökohtadel olnud.*

Ja ametikohalt oled sa praegu kes?

*Büroo juhataja.*

Selge! Aitäh sulle!

*No kas nüüd lindistas või?*

Jah!

*Tundub, et lindistas.*

Täitsa olemas!

### Lisa 3.6. Intervjuu N3-36

...selle puhul ei ole väga kasu sellest, kui siia midagi ei jää. Midagi hirmsat ei ole, ee... nagu [Nimi] siis rääkis ka, et mina siis kirjutan oma bakatööd romantilistest suhetest töökohal ja ma lähemalt vaatan siis seda, et kuidas see... kuidas see siis nagu kommunikatsiooni hakkab mõjutama.

*Mhmh.*

Praegu kõik asjad, mis ma küsin, mind huvitab teie enda arvamus, mitte mingisugust õiget ja valest vastust ei ole ja, ja pärast siis see töö, kuna ma siis lindistan selle diktofoni peale, siis ma teen sellest ka sõnasõnalise nii öelda üleskirjutuse ja see läheb pärast minu bakatööga kaasa. Nii et kõik mingisugused nimed ja asutused, mida te mainite, need ma võtan ilusti välja nii, et keegi pärast aru ei saa lugedes, et kellega on tegu ja millega tegu, et mingisugust pahandust sellest karta kindlasti ei ole. Et DSpace'i läheb see ülesse, siis sealt saate te ise ka lugeda seda kõike. Et aga võib-olla alustame siis natuke kaugemalt, selle osa pealt, kas üldse romantilised suhted organisatsioonis on teie arvates sagedane nähtus?

*Nad ei ole sagedane, aga neid tuleb ette, aga mitte ka vähe.*

Miks te nii arvate?

*Kui ikkagi töökeskkonnas on kaks ee... on nad siis noort, või noh ma ei ütleks just noort, et ka vanemate inimestega, vallalist inimest, neile meeldivad nende maailma... vastastikku meeldivad maailmavaated, meeldib kuidas nad suhtuvad, ka väline külgetõmme tekib, siis ee... miks mitte kaks vallalist omavahel.*

Ja ma saan aru, et ka teie olete kõrvalt näinud selliseid suhteid?

*Ee... on... selles suhtes, et mina ise ei... enda jaoks ei poolda töökohas olevaid töösuht... nii-öelda töökeskkonnas tekkivaid suhteid. Ta võib mõnel hästi välja kujuneda, aga mina pigem leian, et nad hakkavad segama seepärast, et seal võib tekkida see, et üks tõuseb ülesse, siis on see, et hakatakse kas teisele poolele halvasti vaatama või hakatakse sellele kõrgemale, et noh niikuinii teeb talle järeleandmisi, et ee... Ma olen seda tegelt ise tajunud mitte küll armastussuhtes, aga ma olen tajunud seda vereliinisuhtes, kus on kaks õde. Nad on koos õega töötanud ühes ettevõttes, ma olin kõrgema koha peal ja paratamatult, minu jaoks oli õde töökeskkonnas tol momendil, oli ikkagi alluv, aga tema sellest aru ei saanud ja see oli väga raske. Hiljem ta õnneks sai sellest aru, et me oleme töötanud koos pikaldaselt ühes ettevõttes, kus tegelikult oli meil veel täditütar, kes oli antud nii-öelda ettevõttes, antud majas juhataja. Meie olime tema alluvad. Ta oli meist kõige noorem suguvõsas, aga kõige kõrgemal. Ja*

*selleks hetkeks oli ta aru saanud, et kui on töökeskkond, töö seinad hakkavad, siis seal pereliin lõpeb, et väga paljud ei suuda sellest liinist välja tulla.*

Aga romantiliste suhete puhul, et milliseid neid te olete näinud?

*Romantilised ee... enamjaolt on olnud ee... noh olen nii samasoolisi...*

Oo! Eestis ka?

*Eestis ka.*

Väga kihvt.

*Aga see samasooliste suhe ka selle tõttu kannatas ja läks lõhki. Aga on ka olnud väga edukaid töökeskkonnast leitavaid abielusid, mis püsivad siamaani, aga on ka see, et üks pooltest on lahkunud antud ettevõttest, et ikkagi töökeskkonnas armusuhe hakkab segama asju ikkagi, töötegemist.*

Ma sooviksin, et te, te valiksite välja ühe juhtumi, ükskõik millise, mida te olete näinud ja siis nüüd need küsimused, mis ma esitan, siis vastake siis vastavalt sellele juhtumile, mida te nägite. Et võib-olla alustame siis sellest, et ee... milline see suhe üldse oli? Kes olid omavahel suhtes ja milline oli see organisatsioon?

*Ee... Vast kõige niukene, ma arvan... Teised on kõik rahulikud olnud, aga vast nüüd viimane töökoht, vat seal oli küll, seal kannatas tegelikult ütleme ausalt, kogu kollektiiv kannatas selle all. Et ee...*

Nii?

*Tüdruk oli algul tavatöötaja ja noormees oli siis osakonna juht. Noormehele tüdruk meeldis, ee... Tüdrukul, ta oli noor, tal oli küll mingi oma suhe olemas, aga ta korrutas pidevalt, et see suhe, niikuinii ei tule sealt midagi, et ta lihtsalt elab temaga, ja noh eks muidugi oli see noormehele signaal. Noormees siis tähelepanu, noh see on minu arvamus, et tähelepanu saamiseks upitas ta antud nii öelda, seal oli müügiettevõte, kus olid siis telefonineid, müügiimehed ja osakonna juht, et ta upitas siis selle telefonineiu siis telefonineiude juhiks.*

Mhmm.

*Kellel puudus kogemus töötamisest, kes ei teadnud eetilisest suhtlemisest mitte midagi, kelle jaoks siuksed sõnad nagu pu\*si, vi\*tu, per\*e, olid iga... iga kolmas-neljas sõna lauses. Ja noh, see ongi see, et see hakkas mõjutama tervet osakonda, sest need, kes seal reaalselt tegelikult seal aitasidki, need jäid tahaplaanile, sest et see tüdruk võis lahkuda kuna ta tahtis, ta ütles ainult lihtsalt, et "ma lähen". Osakonna juht ju, et meelejärgi olla, lubas talle kõike. Teised kannatasid selle arvelt ja kõik nägid seda.*

Kas nad on praegu veel koos või nad on juba lahku läinud?

*Sealt ei arenenudki mitte midagi rohkemat välja ja lõpptulemus oli see, et terve see osakond kukkus kokku.*

Okei.

*Et ee... seal ei olnud kahju mitte ainult teistele inimestele, kes seal osakonnas olid, vaid kogu ettevõttele tegelikult.*

Ütleme, uuringute puhul tuuakse välja, et kui inimesed töökohal lähevad suhtesse, siis neil kindlasti peab olema nagu mingisugune motiiv. Ehk siis on, neid motiive üldises laastus on nagu välja toodud kolm: et on siis tööalane motiiv, et saada töölaseid eeliseid, ego motiiv selle jaoks et siis nii öelda, noh et, näiteks meesterahvas upitab oma ego ilusa naisterahvaga või siis tõeline armastus. Et mis ee... selle suhte motiiv teie arvates võiks olla?

*Ee... armastust ma ütlen noh... ei jõudnudki. Võib-olla see oligi, et noormees üritas meeldida, kindlasti noh tüdruk oli ilus, sihvakas, peenike, bl... blond, ee... nihukene, oskas ka pidu panna, kuigi noh, ma... Mina jälle aru ei saa, mida nähakse pidu panevates naistes, kes joovad ennast nii võimalikult purju? No tema oli selline, et käis kõikjal, lõugas, et osta mulle seda ja osta mulle toda, siis kui me käisime, nii-öelda käisime osakonnaga väljas, et ee... seal võis olla, noormehe puhul võis olla see ego upitus. Aga selle neiu puhul ma pigem näen, et tema kasutas ära seda oma positsiooni eesmärgil, sest oli näha, et see tüdruk kasutas teda lihtsalt ära.*

Aga kas selline motiivi määramine teaduse poolt üldse võiks olla õige?

*Võib-olla küll*

Miks?

*Seepärast, et ee... mingi eesmärgiga alati tekivad mingid asjad. Mingi eesmärgiga ju tegelikult töökeskkondades, niinimetatud hakkab see rahvakeeli, see nii öelda tagumiku lakkumine, keegi alt poolt hakkab kuskile ülespoole kellegagi hästi sõbrutsema, kannab kõike ette, teistele noa selga löömine... See on ju kõik mingil eesmärgil, et olla ise heas nimekirjas ja selle arvelt tõusta kuhugile.*

Ja milline see organisatsioon oli, kus need inimesed töötasid? Et, kui suur kollektiiv, millega tegeleti?

*Ee... oli müügiettevõte, tegeles tolmuimejate... ee... kvaliteetolmu... aurutolmuimejate maaletoomise ja turustamisega ja selleks olid, et tolmuimejat kliendile näidata, olid siis palgatud telefonitüdrukud, kes siis helistasid andmebaasi alusel ja leppisid siis nii-öelda*

*esitlusaegasid kokku ja siis müügimehed läksid sinna ja siis tegid selle esitluse ja demonstratsiooni ja kui inimene oli huvitatud, siis tehti ka müük.*

Kui palju neid inimesi võis seal umbes töötada niimoodi?

*No telefoniosakonnas meid siin [linnas] oli viis tüdrukut kokku, müügimehi oli ütleme kuskil nii jooksvalt kaheksa kuni kümme, pluss siis osakonna juht. No ütleme circa meid võis seal siis olla 15-20 inimest maksimum.*

Kui hästi kollek... need kolleegid üldse omavahel läbi said?

*Ee... selles suhtes, et ee... kolleegid said tegelikult väga hästi läbi, et ee... siinamaani tegelikult enamuse... ühe telefonineiuaga me oleme nüüd juba päris peresõbrad, meil käivad lapsed läbi omavahel hästi tihedalt, müügimehed nagu [Nimi] jäänud suhtlema... Seal on ka teisi müügiinimesi kellega, et ee... üldiselt sealt kollektiivist ma olen jäänud enamustega suhtlema pärast seda kui see osakond ka ära lagunes.*

Ja täna sellises organisatsioonis, kas äkki kuidagi oli reguleeritud ka see valdkond, kas inimesed võiksid olla omavahel nagu rohkem ka kui sõbrad või mitte?

*Ee... töökeskkonnas, ütleme seda ju tegelikult seadusest tulenevalt ka reguleerida ei saa ju.*

Mhmm.

*Sest seadus ei saa ju kirjutada meile ju ettekirjutusi, et meil võib töö juures arm... armusuhe tekkida. Ja kui see tekib ka töö juures, siis tegelikult põhisuhtlus käib väljaspool tööaega ja see on juba meie eraelu, et seda reglementeerida tegelikult ju lihtsalt ei ole võimalik.*

Ja seal ilmselt ka siis midagi polnud öeldud, et...

*Kohapeal, tööruumides konkreetselt ee... niukest avalikku miilutsemist või, või ütleme seda armumise perioodi, et on ju armumise periood ja siis tekib alles armastus, sellist asja nagu ei täheldanud ja teistes kohtades, kus ma olen olnud, et otseselt, mõnes kohas on olnud, kus noh nii töö juures iga vaba minut, kus saab koos olla, on, aga need on väga üksikud. Aga viimases kohas küll sellist asja ei tulnud, et töökeskkonnas oleks see asi nagu nii silma jäänud. Et pigem oli see, nagu oligi see, et kellel oli mis eesmärk. Kuna see tüdruk just, oli just eesmärgiga positsioonil tõusta, siis ee... pigem oli ta siuke bravuurikas sõnadega.*

Ja meil on nüüd see ülemuse ja alluva suhe. Ma saan aru, et nad kohtusid seal töökohal alles?

Jah.

Aga kuidas kollektiiv ütleme nende suhtest teada sai?

*Ta ikkagi selles suhtes... Ta ikkagi näha oli, et noormees ikkagi teeb talle, annab talle privileege, mida teistele ei lubata. Et kui tema läks arsti juurde päeval kell 12, siis tema*

*tagasi tulema ei pidanud, teised pidid tagasi tulema. Et ee... oli näha, et ee... privileegide järgi juba ja ehk siis ka ühisüritustes oli näha, kuidas nad lähestikku hoidsid võimalikult palju ja ilmselgelt kui on mingi suhe tekkimas, siis ee... võidakse seda varjata võib-olla kuu-kaks, aga mingihetk ta lööb välja ikkagi, saadakse aru, sest suhtlemises asjad muutuvad kõige rohkem, omavahelises suhtlemises. Et te ei pea tegusid näitama, omavaheline suhtlemine on see, mis tegelikult reedab ära paljud asjad.*

Võib-olla, kui nad oleks olnud natuke avalikumad selle koha pealt ja nad oleks kollektiivile öelnud, et me oleme koos, kas see reaktsioon oleks võinud erineda?

*Võib-olla? Seepärast, et siis oleks inimesed ee... no ütleme nii, et ausus ennekõike onju. Kui on suhe, ei ole mõtet seda eitada, pigem ütlege jah, meil on, sest inimesed mõistavad ausust poole rohkem kui seda, et ee... te eitate seda, sest kõik ju näevad nagunii. Et ee... aga noh, seal oligi see, et seal oli see nii öelda tähelepanu leidmise periood, et konkreetselt seal nagu suhet ei olnudki veel, seal nagu üritati tähelepanuga. Ongi et, näed ma teen sulle žesti, ma tõstan su positsioonil kõrgemale, nüüd natsa märkad mind. Et ee... siis oligi see teise poole ärakasutamine. Et noh, otseselt öeldigi, et see noormees tahab selle tüdrukuga rohkemat, aga... ah, seda nägid nagu kõik juba välja, et see ongi seal.*

Kuidas sa... ma nüüd läksin sinatamise peale üle vahepeal täiesti kogemata.

*Võib julgelt.*

Okei, et ee... Kuidas sa nendesse inimestesse suhtusid, kes seal, see paar oli? Nagu missugune sinu arvamus oli nendest?

*Ee... no kuna ma ise olin tollel momendil juba üle kolmekümne ja see tütarlaps, siis see, kes see bravuuri... Millegipärast mulle jääb tema bravuuritariks, seepärast, et ta oli bravuurne oma kõnepruugi ja niukse hoiaku poolest. Siis tegelikult osakonnajuhatajat ma austasin väga, sest ma nägin, milliseid pingutusi tegelikult ta ettevõtte arengusse ja osakonna arengusse tegelikult teeb. Aga mul oli lihtsalt halb vaadata, kuidas kõik need pingutused üks neiu lihtsalt oma tujudega ära nullib seepärast, et ee... konkreetselt ta lasigi oma tujudele voli ja osakonna juhataja, et ee... heas nimekirjas olla, andis nendele kõikidele järgi ja see hävitaski ülejäänud osakonna ära. Nii müügimehed nägid seda, ee... Tuli sellel nii-öelda neiu pähe, täna lõpetame kell 12 ja vot, kõik, me läheme, terve telefonineiuude liin läheb reedel koju ja ei huvitagi. Aga müügimeestel võib-olla ajad kukkusid, nemad tahtsid ju tööd teha. Et ee... et lõpupoole hakkasid telefonineiuud, alguses oli jah muidugi fun, oh me saame onju reedel varem koju, aga lõpuks hakkasid teised kõik aru saama, et me ei tee kahju sellega mitte*

*müügimeestele ja mitte temale, vaid iseendale. Seepärast, et kui meil ei ole müügimeestele pakkuda aegasid, kus nemad saaksid müüki teha, siis me... siis jääb ju meil palk saamata. Ja me hakkasime, lõpuks hakkasime eirama, ütlesime, et kui sina tahad, siis sina mine, meie teeme oma tööpäeva lõpuni. Et me saame aru, tund aega võib-olla varem koju reedel on okei onju, sest inimesed nagunii peale kella kuut midagi ei taha, et neljast kuueni me ei suuda niieknii mingit aega leida, aga et päeval kell 12 koju minna, mõtlesime et ei, see... see jääb ära.*

Et nende käitumise muutus on siin hästi mitu korda juba läbi käinud, kas ma sain õigesti aru, et põhimõtteliselt, see mees, et kõige suurem muutus, mida oligi märgata, oligi see, et ta hakkas sellele neiule andma rohkem õiguseid?

*Privileege.*

Ja see neiu kasutas neid täie rauaga ära?

*Täie rauaga ja nahaalselt kohe võiks ütelda.*

No nüüd on ilmselt vale küsida, et kas ee... kas see paar muutus töökohal töökamaks või pigem vastupidi?

*Ee... osakonna juhataja, see noormees, tema tegi, tema noh juhtimisstiilis nagu midagi ei muutunud, et ee... tema ikkagi oli see, et on ikkagi vaja teha, et ta lõpuks ka ikkagi hakkas aru saama, et ei, te ei lähe reedel nii vara koju, et kui, siis ma lasen teid kell neli varem ära onju, aga mingi päeval kell 12 jääb ära. Et ta hakkas lõpuks ka sellest aru saama ja siis ee... aga see neiu... ütleme niimoodi, et kui ta selle koha nüüd tänu sellele, ta sai selle kõrgema koha, ehk nii öelda telefonineiuude juhi, siis tema töökvaliteet tegelikult langes. Et ee... kui teised pidid tegema päevas vähemalt 200 kõnet, siis ee... tema võttis kätte ja võib-olla tegi heal juhul 50 kõnet ainult. Ehk tegelikult neljakordselt töö panus langes. See tähendab seda, et tema arvelt tegelikult meie töö panus tõusis. Need, kes olid tema müügipoisid, kellele pidi tema leidma esitluse ajad, need ajad tulid nüüd ka meil täita ehk tegelikult noh, selle tõttu kannatasime ka meie, sest meie pidime selle võrra nüüd rohkem tööd tegema.*

Aga kuidas see suhe muutis teie ee... ütleme suhtlemist tervikuna, et võid ka mõned näited tuua, et...

*Noh, üldiselt mina, minule noh, mulle meeldibki klatšida nii nagu igale naisele meeldib, see on meie loomuses. Et kui teda läheduses ei olnud, siis oli teatud inimesed, kes julgesid ennast rohkem mulle avada kui teistele, sest et minul on selline suhtumine see, et usaldust ei saa nõuda, usaldus tuleb teenida.*

Ja selle kommunikatsiooni poole pealt võib-olla see ka, et ma saan aru et ee... tekkis mingisugune klatš, te nägite seda favoritismi poolt, aga.. ütleme kommunikatsiooni pealt, et ee... kui hästi te end tundsite pärast, kui te selle juhatajaga siis rääkisite või?

*Ei, mina jäin temaga täpselt samamoodi, minu suhtlemist see ei mõjuta, seepärast minu jaoks oli see, et ta on minu jaoks ülemus, ta jääb ülemuseks. See, mis ta teeb kellegi teisega või mis iganes... kui see on minu mõjutada, siis ma mõjutan, aga kas me saame kellegi teise südant käskida? Me ei saa, järelikult ei ole see minu võimuses. See on nendevaheline asi, mind see ei huvita. Loomulikult ta mõjutab meid kõiki, aga ma ei lasknud ennast sellest häirida.*

Aga võib-olla mingit informatsiooniga manipuleerimist või hirmu, et kui näiteks räägid ühele või teisele, et siis see tuleb ringiga välja?

*Ma ei oska üteldagi, ma olen selles suhtes see, et kui mul on infot vaja ja kui ma vaatan, et see osakonna, kes minu otsene nagu juht on, ei ole selleks piisavalt pädev, siis ma lähen veel kõrgem... järgmise astme juurde. Mul on see, kui mul on vaja hästi tööd teha, ma tahan hästi tööd teha, siis ma pean saama teatud informatsiooni kätte. Kui ma sealt ühest kohast kahtlen info pädevuses ja õigeaegses edastamises, siis ma lähen järgmise ast... sammu juurde. Selles suhtes noh, ma nagu antud olukorras, ma välistasin kohe selle ära, sest ma teadsin, et see võib olla niimoodi, et kuna ma ei tea, kuna ta võib jälle majast lahkuda või mida olla, siis ma jätsin tolle sammu kohe vahele, ma käisingi kohe otse osakonna juhataja käest küsimas.*

Aga muidu oleks pidanud tegelikult siis nii-öelda selle müügitüdrukute juhiga rääkima?

*Just.*

Ee... Mõtleme siis niipidi, mida positiivset see suhe endaga kaasa tõi?

*Mida ta tõi? (pikk paus) Selles suhtes, terve see täielik periood, too periood, mis ma seal ettevõttes olin, oli tegelikult kõik minu jaoks positiivne, aga konkreetselt see suhe... Võib-olla tõi kaasa selle, et see, kellega see tüdruk enne sõbranna oli, see sõbranna keeras temale selja ja sellest sai minule väga hea sõbranna.*

Aga tööalases mõttes oskad äkki ka?

*Ee... tööalases ma sain kah, teised töökaaslased, kes ka täpselt samamoodi, kelle jaoks tundus see asi häiriv ja ebamugav, et... aga noh ma ütlen niimoodi, et... no võib-olla tõi ta see, et ma sain osakonna parimaks telefonineiuks seepärast, et ainult tema oligi mulle hetkel vastane seal, aga tema tähelepanu sai hajutatud osakonna juha... juhi poolt ja muude asjade poolt, millega tõusin mina esiliini.*

Võttes arvesse näiteks sinu üldist kogemust, et nende romantiliste suhete puhul, mida sa näinud oled, et milliseid positiivseid asju on need kaasa toonud organisatsiooni jaoks? Kui sul on äkki mõni näide tuua.

*No küll selle konkreetse viimase ettevõtte puhul ei ole, seepärast see ettevõtte varises, antud osakond varises kokku, mis ehitati pärast nullist uuesti pärast ülesse. Hetkel ma ei teagi, kuidas see osakond seal toimetab, kas ta toimetab üldse. Aga võib-olla, mis ta võib organisatsioonile kaasa tuua on see, et kui suhe tekib ettevõtte seest, siis tegelikult üks pluss on see, et mõlemad osapooled teavad, mis raskuseid teine teine läbi elab seal ettevõttes, et on häid päevi, on halbu päevi, et ta mõistab, mis situatsioon võis olla, sest tal endal on kindlasti samu situatsioone ette tulnud. Et võib-olla teineteise mõistmine on lihtsam ja võib-olla lihtsam tööalane toetus teineteise poolt, et ee... et see nagu on võib-olla tööalaste suhete üks, üks plussidest, mis noh võib-olla need on.*

Ilmselt positiivseid asju on lihtsalt keeruline leida, jah?

*Ee... ja samas võib olla ka see, et kui üks sealt minema hakkab, siis teine teab, et see uus asi, mida talle võib-olla läheb, on kindlasti parem, seepärast, et ta teab, kui raske on selles kohas ja ta toetab selle teise osapoole edasipürgimist. Ja noh üt... kindlasti just see suhte puhul, on võib-olla see tööalase asjade mõistmine ja toetame on natuke teistmoodi kui ütleme paarid, kes üks on ühes kohas, teine on teises kohas, sest teisel on omad mured, sellel on omal mured, mõlemad tahavad rääkida, aga kui nad on koos, siis saadakse aru ja võib-olla juhtutakse koos olema ka samas olukorras, siis on see tugi sul lähemal. Nii-öelda õlg, kellel nutta, kui lihtsalt ei... jõud otsa saab, et mitte sa pead ootama nüüd koduni, et see kett uuesti hammasratta peale panna, et ta edasi läheks, et ee... et noh, see pool võib-olla on, nagu aga muus osas, ma ütlenki muus osas võib see pigem kahju tuua.*

Milline on sinu üldine arvamus nendest romantilistest suhetest?

*Romantika peab olema elus! Ilma selleta ei saa, on ta siis kas või tööalane hetkearmumine! See on see, nagu elu eliksiir, mis paneb sind kas või inimest, kes oma tööd vihkab, aga... kujutame ette, et see töö on mind ära tüüdanud, ma olen viis aastat seal töötanud, seal ei ole kedagi, kõik on nii omaette ja siis tuleb üks hetk keegi, kes paneb mu silma särama, kes paneb südame kiiremini põksuma. Ma lähen poole suurema entusiasmiga tööle, ma tahan sinna minna... Uus ärkamine tekib. Et ee... Või tekib see isegi mõne kliendi vahel, mõni klient, kes on hästi meeldiv, sa lähed naudinguga oma töökeskkonda ja neid asju peab olema. On ka tulnud töötaja ja kliendi vahelisi suhteid ju päris edukaid, et ee... aga ka, et kindlasti*

*töölasele peab olema keegi või miski, mis selle silma seal särama paneb, ongi siis südame soojaks teeb.*

Aga kui nüüd üldisemalt võtta, et kui on suhtes ülemus ja alluv või suhtes on nagu sama astme inimesed, et kas nendel suhetel võiks mingisugune vahe olla?

*Ee... Kindlasti need vahed on, et aga oluline on see, et need inimesed ise sellest astmelisusest üle on, et nad ei lase teistel seda mõjutada ja nad ei lase ise ennast sellest astmelisusest mõjutada, et ee... Nad ei hakka teist osapoolt ära kasutama, eriti kui on näiteks ülemuse-alluva suhe, et see alluv ei hakka seda ülemist asja ära kasutama. Et kui nad sellest saavad üle oldud, siis... miks mitte, andke tuld, sest väljaspool töökeskkonda tehke, mis teile endale meeldib. Et oluline on, et nad töökeskkonnas suudavad säilitada selle.*

Kui me võtame nüüd näiteks välismaa ja Ameerika, et seal hästi pooldatakse sellist asja, et kui töökaaslased astuvad suhtesse, et siis sõlmida... või noh, panna siis nagu konkreetselt kirja, et jah, me oleme suhtes, see on konsensuslik, ja kõik on nagu okei, et ee... kuna seal on sagedane, et kui midagi läheb halvasti, siis hakatakse mingit seksuaalset ahistamist ja siukest asja peale suruma, et aga kas Eesti ettevõtete juhid peaksid ka kuidagi mõtlema selle teema peale, et neid suhteid kuidagi reguleerida?

*Ei oskagi ütelda. Võib-olla ainult see, et noh, suhet me reguleerida otseselt tegelt ei saa, et aga pigem täpselt ongi see, et kui teil on, noh, see ausus, et pigem inimeste oma südametunnistusel, et kui teil tekib suhe, siis ei ole mõtet seda eitada. Aga ma just ei näe põhjust, et töölaselt peaks kuidagi töölepingus seda kuidagi reglementeerima, et töölaselt ei tohi sul tekkida ülemuse-alluva suhet või et ee... sama tasandi suhet, et ee... Me ei saa ju seda kunagi ette näha, et ee... Ma ei näe põhjust, et seda peaks reguleerima, aga võib-olla Ameerika näite põhjal ongi see, et nad ei salga seda, et nad julgevad avalikult ära ütelda, sest siis jäävad paljud asjad... seljataga rääkimised ära, jäävad valestimõistmised ära. Võib-olla see, et Eestis ka, et tihtipeale öeldakse jälle Eestis, et see on meie eraasi, see pole teie asi onju. Ei no, aga kui sul on suhe, siis miks sa pead seda salgama, tekib mul küsimus. Jah, ma armastan seda inimest, ta meeldib mulle, mis seal imelikku on? See on ju ilus, kui sa kellelegi meeldid või keegi meeldib sulle. See näitab, et selles inimeses on midagi erilist, et pigem ma näeks just selles julguses välja öelda kasu kõigile, seepärast, et teised hakkavad ka vaatama, kuule, aga et tõesti selles kutis või tüdrukus on midagi, no et näe, temale meeldib ta, et ee... Ta võib olla muidu töökeskkonnas töötajate poolt välja tõugatud, aga siis kui tal nähakse, et*

*kellelgi omavahel tekib seal mingi asi, kuule, aga vaata, päris äge inimene tegelikult ju. Ta võetakse võib-olla lihtsamini omaks siis, et noh, ta ei tunne tõugatust nii palju.*

Ma küsiks veelkord üle, või täpsustaks üle, et päris alguses sa ütlesid, et pigem sellised romantilised suhted võivad mõjuda laastavalt, aga nüüd lõpu poole tuli jälle see ülesse, et ikkagi noh, romantikat peaks nagu olema, sest et see võib-olla see, mis paneb tööle selle silma särama.

*Oleneb, mis... See ongi see, et ee... Mis eesmärk on ühel suhte osapoolel, see mängib väga...*

Motiivide osa ilmselt, jah?

*Motiivide osa mängib väga suur rolli, et kui seal on tõesti armastus, ehe puhas armastus, see on see, millest sünnivad ee... meie Eesti, Eesti lapsed. Kas see armastus ka püsima jääb või ongi see ainult armumise periood, aga kui kellelgi on motiiviga saada paremat kohta või upitada oma ego, siis see armastus ei jää nagunii püsima ja see hävitabki kõik selle ilusa.*

Väga tore. Ma küsiks nüüd natukene sinu enda kohta ka. Kui pikk on sinu tööstaaž?

*Praegu olen 37 saamas, ma alustasin tööd tegelikult 15-aastaselt, et ee... üle kahekümne aasta tuleb juba ära.*

Ja mitmes erinevas organisatsioonis sa oled töötanud? Kas sa äkki oskad öelda veel seda arvu?

*Hmm... Neid ei ole palju tegelikult, neid jääb isegi alla kümne. Et ee... Nagu nii-öelda klienditeenindaja, letiteenindaja staaž on mul üle kahekümne aasta, aga mul ei ole siiamaani kutsepaberit sellel alal. Kutsepaberid on mul igal pool muul alal, ma olen erialalt pagarkondiiter, raamatupidaja, aga mulle see klienditeeninduse pool, see suund on mulle meeldima jäänud, see suhtlus inimestega. Enne [ettevõtet], mingi viis-kuus ettevõtet. Koos ütleme nüüd praegu siiamaani tuleb vast üheksa või kümme kokku.*

Ja praegu ametilt oled sa siis kes?

*Tegelikult Eesti seaduse järgi olen ma väikeettevõtja.*

Selge.

*Haigekassa ja kõige muu jaoks olen ma kodusolev... kodus istuv naine. Et ma olen jah väikeettevõtja, mul on oma raamatupidamisfirma, mis teeb mu abikaasa ettevõttele raamatupidamisteenust ja tegelikult jah. See ongi see, et see on see väike paar päeva kuust, mis ma kulutan raamatupidamise peale ja ülejäänud aja siis laps, mees ja kodus ja siis networkimine puhas.*

Ja oma praegust ametit oled sa pidanud siis kui kaua?

*Ee.. nüüdseks täies mahus kaks aastat olen siis olnud 100%-line networker.*

Aitäh sulle, et sa olid nõus minuga selle aja veetma! Mul oli igal juhul väga põnev ja alati hiljem kui on mingeid küsimusi või asju, siis saab minu poole pöörduda. Võin kas või saata ise töö lugemiseks ka kui huvi pakub.

*Oluline, et ära saab tehtud, see on põhipoint!*

Ma usun ikka, et saab! Ma usun endasse!

## **Litsents**

### **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Õnne Allaje,

(sünnikuupäev: 10. oktoober 1992)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Romantilised suhted organisatsioonis: Eesti töötajate kogemused“,

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.

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

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

Tartus, 1. juuni 2016