

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Anu Saukas

**ROMANTILISED SUHTED ORGANISATSIOONIS JA NENDE
MÕJU TÖÖKESKKONNAS**

Magistritöö

Õppekava HAPM, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Taimi Elenurm, MBA, MSc

Tallinn 2024

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 12 933 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Anu Saukas

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 221788HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: anu.grimm@gmail.com

Juhendaja: Taimi Elenurm

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann, PhD

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1 TEOREETILISE OSA ÜLEVAADE	8
1.1 Romantiliste suhete olemus	8
1.2 Varasemad uuringud töökohal tekkivate romantiliste suhete kohta	10
1.3 Romantiliste suhete motiivid ja tekkepõhjused	11
1.4 Romantiliste suhete mõju töökeskkonnas	15
1.5 Suhte varjamise põhjused	19
1.6 Töökeskkonnas ilmnevate romantiliste suhete reguleerimine	21
2 EMPIIRILINE UURIMUS	24
2.1 Uurimismeetodi kirjeldus	24
2.2 Valimi moodustamine	25
2.3 Andmekogumise meetodid	28
2.4 Andmeanalüüsi meetod	29
2.5 Uurimistöös esinenud piirangud	29
3 UURINGU TULEMUSED	30
3.1 Romantilise suhte mõistmine	30
3.2 Suhete tekkimine	31
3.3 Mõjud töökeskkonnas	35
3.4 Suhte varjamine	37
3.5 Suhete avalikuks tulemine	38
3.6 Kaastöötajate reaktsioonid romantilises suhte teada saamisest	40
3.7 Personalijuhtimise praktikad romantiliste suhete korral	42
4 JÄRELDUSED JA ARUTELU	43
4.1 Ettepanekud	47
KOKKUVÕTE	49
SUMMARY	51
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	53
LISAD	58
Lisa 1 Intervjuukava juhtidele	58
Lisa 2 Intervjuukava romantilise suhte kogemusega inimestele	60

LÜHIKOKKUVÕTE

Töökeskonnas aset leidvate romantiliste suhete teemalise magistritööga avab autor Eestis seni veel vähe uuritud valdkonna. Autor püstitab uurimisküsimused, mille eesmärgiks on välja selgitada kuidas mõistetakse romantilisi suhteid, kas ja kuidas avalduvad romantiliste suhete mõjud töökeskonnas ning millised on toimivad personalijuhtimise praktikad organisatsioonides, et töörahu töökeskonnas kolleegide vahelistest romantilistest suhetest tulenevalt ei kannataks.

Magistritöö koosneb neljast osast. Töö esimeses osas on ülevaade romantiliste suhete teoreetilisest käsitlustest, kus alampeatükkide kaupa kirjeldatakse romantiliste suhete olemust, antakse ülevaade varasematest uurimustest ja selgitatakse peamisi põhjuseid, millest tulenevalt töö juures suhted tekivad ning millised on sellega kaasnevad nähtused. Teoreetiline osa tugineb erinevate riikide uuringutele, kusjuures tähelepanu pööratakse lateraalsete ja hierarhiliste suhete eristamisele. Magistritöö teises osas kirjeldab autor läbiviidava uuringu meetodikat, empiirilise osa andmed tulenevad juhtidelt ja töötajatelt, kes esindavad erinevaid Eestis tegutsevaid organisatsioone. Kolmas osa keskendub uuringu tulemustele, annab vastused püstitatud uurimisküsimustele ning neljandas osas on välja toodud analüüsi ja järelduste peatükid.

Uuringu eesmärgi saavutamiseks kasutab autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Vajalike andmete kogumiseks viib autor läbi poolstruktureeritud intervjuud ning tõlgendab andmeid kvalitatiivse sisuanalüüsi kaudu. Uuringu tulemustest saadava informatsiooni põhja teeb autor üldistusi ning esitab vastajate arvamustele ja teooriale tuginevaid praktilisi soovitusi, mida on sobilik kasutada ja kohandada erinevates ettevõtetes. Laiendades teadlikkust romantiliste suhete teemal ja suunates tähelepanu sellele, kuidas vähendada ebamugavusi, mis kolleegide vaheliste romantiliste suhetega võivad kaasenda, leiab autor, et tegemist on aktuaalse teemaga ning vajab edasi uurimist, sest seeläbi on võimalik aidata kaasa tervisliku töökeskonna loomisele ja hoidmisele.

Märksõnad: romantilised töösuhted, kolleegide vahelised suhted, lateraalne suhe, hierarhiline suhe, romantiliste suhete mõju

SISSEJUHATUS

Inimesed on sotsiaalsed olendid, kelle jaoks suhtlemine on vältimatu, inimsuhted on ka tööelus paratamatu nähtus ja igapäevaelu lahutamatu osa, mistõttu võib töösuhteid pidada sunnitud inimsuhete formaadiks (Sias, 2008). Töölalaste romantiliste suhete teemal on esimesed uuringud viidud läbi 1970 aastatel ning sellest ajast alates on käesolev teema pakkunud arutelusid ja pälvinud laialdasemat tähelepanu (Wilson, 2015). Erinevate riikide teadlased kinnitavad, et järjest enam on romantilised suhted töökohal muutumas populaarsemaks ning nende osakaal on tõusvas trendis (Wilson, 2015; CV Keskus, 2019; La France, 2022; Qiu *et al.*, 2023).

Powell'i ja Foley sõnul erinevad romantilised suhted töökohas oluliselt teistest organisatsioonisisestest suhetest (La France, 2022) ja tekitavad töökeskkonnas rohkem probleeme kui sõprussuhted (Chory & Hoke, 2019). Romantilised suhted võivad tekkida kolleegide vahel olenemata ettevõtte struktuurist või töötajate ametikohtadest, töökoha dünaamikast silmas pidades on eriti keerulised just ülemuse ja alluva vahelised romantilised suhted, mis võivad töökeskkonnas probleemiks kujuneda (Kreis, 2020). Professionaalsetes keskkondades võivad isiklikud suhted põhjustada konflikte, mis omakorda võivad põhjustada ebaseaduslikku töökäitumist ning halvimal juhul võib olla ebaseaduslik (Mutjaba ja Cavico, 2020).

Erinevatest uuringutest selgub, et romantilised suhted tööl on üsna tavalised (Adams, 2015). Hoolimata sellest, et üldiselt tajutakse kontoriromanssi negatiivselt, soovitakse võimaluse avanemise korral seda uuesti kogeda (Biggs *et al.*, 2012). Byun (2014), väidab, et üks kolmandik romantilistest suhetest on alguse saanud töökohal ja kuni pooled kolleegide vahelised armusuhted kulmineeruvad abieluga (Byun, 2014). Varasematest uuringutest saame teada, et kollektiivis esinevate romantiliste suhete tekkimist soosivad tegurid peituvad töökeskkonnas: kolleegide vaheline lähedus ja pikale venivad töötunnid ning kolleegi märkamine võivad tekitada inimestes tundeid, andes võimaluse romantilise suhte tekkimiseks ning soodustades selle arenemist (Wilson, 2015).

Töökeskkonnas esinevate romantiliste suhete temaatika käsitlemine on oluline organisatsiooni tõhusa toimimise vaatest ning teades millised võivad olla romantiliste suhete võimalikud kõrvalnähtud, on võimalik paremini inimeste käitumise ajendeid ning suhte tagajärgi mõista (Wilson, 2015). Lähenedes teemale organisatsioonikäitumise ja kommunikatsiooni vaatenurgast, tekitab kolleegide vaheline romantiline suhe karjääri edendamise ja meeskonna sooritusega seotud

küsimusi ning seatakse kahtluse alla suhte osapooltega seonduva informatsiooni kohasus ja selle täpsus (Chory, 2019).

Teadaolevatest varasematest uuringutest on tuvastatud seoseid romantilise suhte ja seksuaalse ahistamise vahel töökohal, tegemist on sagedaste nähtustega organisatsioonides (Powell, 1993). Seksuaalsele ahistamisele on suunatud märkimisväärset tähelepanu nii kultuuriliselt, õiguslikult kui ka akadeemiliselt ning üha enam on hakatud uurima töökeskkonnas kujunevaid romantilisi suhteid. Osaliselt on suurem huvi töökohal tekkivate romantiliste suhete vastu tekkinud füüsiliste ja psühholoogiliste töö- ning isikliku ruumi piiride hägustumise tõttu (La France, 2022). Romantilise suhte ja ahistamise ühisosaks sotsiaalsed ja seksuaalsed komponendid (Pierce, 1997) ning antud teema käsitlemine vajab tähelepanu, kuid käesolevas lõputöös seksuaalset ahistamist, ühepoolset ja vastamata armastust ei käsitleta.

Lõputöö autor lähtub romantiliste suhete käsitlemisel sooneutraalsest definitsioonist, mida peetakse kõige täpsemaks ja võetakse üldiseks aluseks töökaaslaste vaheliste romantiliste suhete kirjeldamisel. Horan ja Chory on väljatöötanud definitsiooni, mille kohaselt töökoharomanss on kahe organisatsiooni liikme vaheline mitteplatooniline suhe, kus on ilmselged seksuaalne tõmme ja vastastikune kiindumus ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et nende suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline (Horan & Chory, 2011).

Lõputöö autor toob tööil tekkinud romantiliste suhete teema avamisega rohkem selgust avalikkusele laiemalt, eelkõige personaliosakonnale, jagades teadmisi ja andes edasi informatsiooni toimivate personalijuhtimise praktikate kohta, mida Eestis kasutatakse või oleks soovituslik kasutada ettevõttesiseste romantiliste suhete korral, sest need segavad partnerite töö- ja eraelu (Cowan & Horan, 2021). Avalik sõnavõtt romantiliste suhete regulatsioonidest organisatsioonis võib aidata avardada juhtide ja töötajate silmaringi, tõsta teadlikkust nende õigustest kolleegidevahelistest suhetest töökohal, sest väljaspool tööaega ja -keskkonda ei ole tööandjal õigust inimeste suhetesse sekkuda (Cavico & Mujtaba, 2021).

Töö autor on varasemalt käsitletavat teemavaldkonda uurinud ning on teada, et romantiliste suhete määratlemisel esinevad erinevused inimeste arvamustes ja hoiakutes. Tulenevalt sellest kas suhtetüüp on lateraalne või hierarhiline, võivad olla suhtesse astumise motiivid erinevad. Romantiliste suhete mõju töötulemustele võib avalduda nii positiivse kui negatiivsena, samuti võivad mõjud olla märkamatud või lühiajalised, ent ei saa välistada pikaajalisi või kestvaid mõjusid. Olenevalt organisatsiooni suurusest, suhte motiividest ja muudest faktoritest võib

töökeskonnas olev romantiline suhe eksisteerida ilma tajutavate mõjudeta. Romantilistesse suhetesse oskuslikult sekkudes, on võimalik töökeskonnas tagada töövoo tõrgeteta kulgemine, aidades kaasa töötajate usalduse loomisele või kinnistamisele tööandja suhtes ning panustades tervisliku töökeskonna loomisele või säilitamisele. Samuti annab teadliku juhtimisega ettevõtte signaali oma töötajatele, kuidas romantiliste suhete tekkimisel käituda.

Lõputöö autori eesmärgiks on välja selgitada, kuidas mõistetakse romantilisi suhteid, kas ja kuidas avalduvad romantiliste suhte mõjud töökeskonnas ning millised on toimivad personalijuhtimise praktikad organisatsioonides, et töörahu töökeskonnas kolleegide omavahelistest romantilistest suhetest tulenevalt ei kannataks. Autor käsitleb töökeskonnana organisatsioonis koos töötavaid lähedasemaid kolleege, kellel on omavahel ristfunktsionaalsed suhted, seega võivad nad kuuluda erinevatesse osakondadesse kuid teevad omavahel tööalaselt koostööd ühiste eesmärkide saavutamiseks.

Tulenevalt lõputöö eesmärgist on koostatud uurimisküsimused, mis aitavad välja selgitada kuidas romantilisi suhteid töökeskonnas tajutakse, milliseid mõjusid need töökeskonnas avaldavad ja otsitakse vastuseid toimivate personalipraktikate kohta.

Uurimisküsimused eesmärgi täitmiseks on järgmised:

1. Kuidas mõistetakse romantilisi suhteid töökeskonnas?
2. Millised töötingimused mõjutavad romantiliste suhete tekkimist?
3. Kas töökaaslased tajuvad kolleegide vahelisi romantilisi suhteid positiivselt või negatiivselt ja milliseid mõjusid romantiline suhe töökeskonnas avaldab?
4. Kuidas oleks võimalik romantilistest suhetest tingitud negatiivseid mõjusid töökeskonnas vältida ja millised on toimivad personalijuhtimise praktikad kolleegidevaheliste romantiliste suhete korral Eesti ettevõtetes?

Eesmärgi saavutamiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit ning kogus andmeid poolstruktureeritud indiidualintervjuude kaudu. Uuringu tulemusi käsitles autor tehes kvalitatiivset sisuanalüüsi ning sai vastused püstitatud eesmärgist tulenevatele uurimisküsimustele. Magistritöö koosneb neljast osast, kus on kirjeldatud teoreetilised käsitlused, empiirilise osa ülevaade, selgitatud läbi viidud uuringu tulemusi ning on esitatud analüüsi ja järelduste peatükid.

1 TEOREETILISE OSA ÜLEVAADE

Teoreetilise osa peatükis kirjutab autor ülevaatliku sisu töökohal aset leidvate romantiliste suhete ja nendega kaasnevate kõrvalnähtude kohta. Autor toob välja arusaamad ja uskumused kolleegide vahelistest suhetest, tutvustades suhete määratlusi ja nende mõjusid töökeskkonnale. Samuti annab autor lugejale ülevaate romantiliste suhete tekkimise ja varjamise motiivide kohta. Avades töökaaslaste vaheliste romantiliste suhete regulatsioonide tausta, esitab autor aluse uurimisküsimustele, millele antud töös vastuseid otsitakse.

1.1 Romantiliste suhete olemus

Romantilised suhted on oma olemuselt positiivsed nähtused, kuid töökeskkonnas võivad avalduda sellega kaasnevad tagajärjed pigem negatiivselt. Romantiliste suhete iseloomustamisel on läbivateks komponentideks lähedus, vastastikune atraktiivsus ja seksuaalne tõmme, mis võib töökeskkonnas teistele kolleegidele olla selgelt tajutav.

Romantilist töösuhet peetakse eriliseks ja isiklikuks suhte tüübiks (Horan, 2021), mis segab suhtes olevate partnerite töö- ja eraelu ning ei jäta mõjutusteta ka kolleege ja töökeskkonda (Chory & Horan 2023). Romantilise suhte määratlemisel on olnud erinevaid käsitlusi, varasemate uuringute kontekstist on läbivalt rõhutatud sellise suhte puhul seksuaalset tunnust vältimatu komponendina. Mitmetes teadustekstides kordub üldiselt tunnustatud põhimõtteline veendumus, mida kasutatakse romantilise suhte mõtestamisel. Enamasti on kirjeldatud romantilist suhet kolleegiga kui füüsiliselt intiimset suhet. Siinkohal on oluline märkida, et romantilist suhet ei defineerita seksuaalse ahistamisena ega ühepoolsena või vastuseta armastusena vaid eeldab partnerite vabatahtlikku osalust suhtes (Pierce & Aguinis, 2009). Hilisemate kirjelduste kohaselt on pööratud tähelepanu organisatsioonis töötavate inimeste romantilisele suhtele ilma seksuaalse komponendita, kuigi tuuakse välja vastastikkuse keemia olemasolu ning selle nähtavus kolmandatele osapooltele.

Töökaaslased, kelle vaheline lähedus on enam kui lihtsalt kolleegidel, nad käivad kohtingutel ja tunnistavad, et nende vahel eksisteerib seksuaalne atraktiivsus ja vastastikune tõmme on tajutav ka kõrvalseisjatele, siis loetakse seda töökaaslaste vaheliseks romantiliseks suhteks (Matthewman

et al., 2012; Wilson, 2015). Autor kasutab läbivalt antud töös termineid nagu töökoharomanss, romantiline töösuhe, kontoriromanss, kontoriromantika jne ning mõistab selle all romantilist suhet kahe koos töötava inimese vahel.

Romantiliste suhete teemalist kirjandust uurides selgub, et mida rohkem sellel teemal uuringuid läbi viiakse, seda täpsemaks romantiliste suhete määratlemine kujuneb. Töökohal eristatakse romantilisi suhteid ametialase struktuuri järgi, millest tulenevalt tehakse vahet hierarhilistel ja lateraalsetel suhetel (Pierce & Aguinis 2003). Hierarhilise suhte tunnuseks on töötamine alluva ja juhina, olles samal ajal romantilises suhtes, juhul kui suhtes olevate inimeste vahel puudub alluvuslik töökorraldus, on tegemist lateraalse suhte tüübiga (Sias, 2008). Lateraalsed suhted moodustuvad kolleegide vahel, kellel puudub tööalane alluvus ning töötatakse organisatsioonis samaväärsel tasandil, siinkohal ei ole oluline kas ollakse ühes ja samas osakonnas või mitte (Wilson, 2015). Hierarhiliste suhete puhul on üks suhte osapool teisele ülemuseks või asub juhtkonnas kõrgemal tasandil, hierarhiliseks suhteks ei loeta juhtkonna tasandil omavahel eksisteerivaid suhteid, kuna need liigituvad lateraalseks romantiliseks suhteks (*Ibid*).

Töökohal esinevad romantilised suhted võivad olla nii samasooliste kui vastassoost kolleegide vahel, olenemata suhte määratlusest. Töökoharomanssiga on seotud need paarid, kes käivad kolleegiga kohtamas, elavad koos, on kihlatud, abielus või muul moel seksuaalsel tasandil seotud, sealhulgas loetakse sinna alla abieluväliseid afääre ja juhuslikke või ühekordseid intiimseid kohtumisi (Chory, 2019).

Romantiliste suhete mõtestamisel on leitud, et juhid ja töötajad mõistavad töökoharomanssi erinevalt. Uuringutest selgub, et kolleegiga suhtes olemisel levib kolm põhilist uskumust, mille alusel töökoharomanssi ja selle määratlemisse suhtutakse. Ühe arvamuse kohaselt on romantiline suhe töökaaslaste seas eriline nähtus, seda tunnustatakse ning peetakse töökeskkonnas väärtuslikuks. Teise uskumuse puhul toovad suhte osapooled välja, et neil on õigus eraelulise suhte privaatsusele ning eelistvad suhet varjata või hoiduvad suhtele tähelepanu tõmbamise eest. Uuringust tuli välja, et üks osa töötajatest tunnistasid vastumeelsust, kolleegide vahelise romantilise suhte eksisteerimisel (La France, 2022).

Romantilisele suhtele tähenduse leidmisel on ilmne, et inimestel on tulenevalt isiklikest kogemustest või puudulikust informatsioonist erinevaid seletusi antud teema kohta. Suhte iseloomu arvesse võttes eristatakse platoonilisi ja mitteplatoonilisi suhete liigitusi (Horan & Chory, 2009). Tunnustades erinevaid arvamusi romantiliste suhete kohta, toetub autor romantiliste suhete defineerimisel väljatöötatud mõiste selgitusele, kus tuuakse välja, et töökoharomanss on

kahe organisatsiooni liikme vaheline mitteplatooniline suhe, kus on ilmselged seksuaalne tõmme ja vastastikune kiindumus ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et nende suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline (Horan & Chory, 2011).

Läbivalt on romantiliste töösuhete kirjeldamiseks kasutatud termineid nagu armastus ja seksuaalsus. Ajalooliselt on organisatsiooni liikmete vaheliste romantiliste suhete ilmestamiseks olnud tähenduslikud lähedased ja intiimsed suhted, avalik kiindumuse näitamine ja seksuaalne käitumine tööl (La France, 2022). Organisatsioonis koos töötavate inimeste arusaamad kolleegide vahelistest romantilistest suhetest võivad oluliselt erineda kolleegide omadest. Põhiliselt tuleneb kallutatud arvamus inimeste varasematest kogemustest sarnasel teemal (Chory & Hoke, 2023). Lisaks on Chory (2023) leidnud, et romantilise suhte kõrvaltvaatajatest kolleegide arusaamad ja käitumine töökohal aset leidva romantilise suhte kohta olid negatiivsemad ning kahjulikumad, kui suhte osapooled ise arvasid. Negatiivne hoiak ja suhtumine kolleegide vahelise romantilise suhte kohta tuli selgelt välja nende paaride kohta, kelle suhte määratlus on hierarhilist tüüpi (Wilson, 2015; Kreis, 2020; La France, 2022).

1.2 Varasemad uuringud töökohal tekkivate romantiliste suhete kohta

Töökaaslaste vaheliste romantiliste suhete tekkimine töökeskkonnas võib ulatuda ajalooliselt kaugetesse aegadesse kuid esimesed teaduslikumad uuringud tehti 70ndatel aastatel, peale mida hakati ülemaailmselt isiklike töösuheteid lähemalt uurima ja romantiliste suhete teemalisi uuringuid läbi viima (Wilson, 2015).

Eestis on romantiliste suhete teemat lähemalt uuritud bakalaureuse tasemel kahel korral, aastatel 2016 ja 2017, kusjuures viimasel korral viis uuringu läbi käesoleva magistritöö autor. Allaje (2016) bakalaureuse töö on esmane romantilisi töösuheteid käsitlev kaardistus Eestis. Lõputööst selgub, et romantiliste suhete näol on tegemist sagedase sotsiaalse fenomeniga ent uuringu respondentide hinnangul sellist käitumist töökohal siiski ei soosita, samuti ei pooldata suhte varjamist ning leiti kinnitust teooriale, et hierarhilistele suhetele omistatakse negatiivsem tähendus kui lateraalsetele suhetele (Allaje, 2016). Sarnaseid tulemusi sai ka Eber (2017) oma uurimistöös kus leidis lisaks, et romantiliste suhete mõistmisel on inimestel erinevad arusaamad ning mõnel juhul selgus, et vastajate kogemuslugudes kirjeldatud romantilises suhtes puudus füüsiline komponent ja läheduse vajadus saavutati hoopis platooniliselt (Eber, 2017). Uuringutulemused kinnitasid, et organisatsioonikultuuril on tähtis roll töökeskkonnas tekkivate romantiliste suhete

kujunemisel kuid suhete keelamine ei lahenda võimalikke tekkivaid probleeme. Samuti avastas autor, et kolleegide vahelised romantilised töösuhted avaldavad erinevat mõju töökeskkonnas, selliste suhetega kaasnevad nähud võivad olla äärmuslikud või kulgeda ilma eriliste kõrvalnähtudeta (*Ibid.*).

Hlevnjuk (2021) on kirjutanud magistritöö töökeskkonnas eksisteerivate sõbrussuhete teemal, kus toob välja, et enne kui kaastöötajad ei ole teatud olukordadele tähelepanu juhtinud, ei pruugita sõbrasuhtes olevate osapoolte vaatest teatud olukordi üldse probleemina tajutagi. Lisaks selgub tema uuringust, et enamus vastajatest omab lähedast sõpra töö juures ning respondendid tunnistavad organisatsioonikultuuri soosivaks teguriks lähedaste sõbrasuhte tekkimisele töökohal (Hlevnjuk, 2021).

Samal teemal viib uuringuid läbi töövahendusportaal CV Keskus, kus aastal 2019 vastas küsimustikule ligi 2000 inimest ja selgus, et 46 % nendest on töökohal aset leidva romantilise suhtega kokku puutunud. Toodi välja, et töökohal tekkiva romantilise suhte sagenemine on tõusvas trendis ja sellesse suhtutakse järjest sallivamalt (CV Keskus, 2019). Aastal 2019 tunnistas 21 % vastajatest isiklikku suhet töökaaslasega, 2018. aastal oli see kogemus 19 %-l vastanutest ja 2017. aastal 17 %-l, viimase nelja aasta jooksul ei ole sarnaseid uuringuid tehtud.

Pierce'i uuringus, mis viidi läbi Ameerikas aastal 1998, keskenduti küsimusele, kuidas suhtumist seksuaalsusesse töökohal, kus leiti, et mehed omavad nendesuhetesse positiivsemaid uskumusi kui naised (La France, 2022). Pierce'i tulemused olid ka kooskõlas Powell'i tööga (1986), mis näitas, et naissoost vastajad omavad töökoharomaani suhtes negatiivsemaid uskumusi kui mehed. Lisaks väitis Powell, et naised tajuvad ja muretsevad tõenäolisemalt seksuaalse ahistamise pärast. (*Ibid.*)

Laiemalt on levinud uskumus, et hierarhiliste suhete tagajärjed ja mõjutused töökeskkonnas on negatiivsemad võrreldes lateraalsete suhetega. Siiani on töökohal uuritud romantilised suhted loonud killustunud teadmiste kogumi, mis viib erinevate kahjulike tagajärgedeni (nt töögrupist väljaarvamine või teadmiste sabotaaž) organisatsioonides (Qiu *et al.*, 2023).

1.3 Romantiliste suhete motiivid ja tekkepõhjused

Töökeskkonnas tekkivate romantiliste suhete käsitlemisel leiab autor erinevaid asjaolusid, mis selgitavad kolleegiga suhtesse astumise tagamaid. Peamiste suhteid soodustavate põhjustena

kirjeldatakse koos veedetavat aega, kus inimestel tekivad vastastikused tunded; töökohal on sagedane põhjus kolleegiga suhtesse astumisel tööalased ja karjääriga seotud hüvede saamine; ühe tekkepõhjusena on välja toodud inimese ego ja enesehinnangu tõstmise rahuldamine; kontoriromansi tekkimiseks on soodsad tingimused loodud ühisüritustel, kus võib tekkida lihtne juhuslik võimalus minna kolleegiga intiimseks ja nii võivad tekkida üheöösuhted töökaaslaste vahel. Ego on üks osa inimesest, mille ülesanne on impulsiivseid soove hallata ja on seotud enesetunnetusega ja aitab teatud keskkonnas paremini hakkama saada (Marcia, 2006).

Varasemalt on leitud seoseid töötaja pühendumuse ja kaasamise vahel romantilise suhte tekkimisel, tööalased pingutused soosivad suhete tekkimist kolleegide vahel (Khan *et al.*, 2022). Inimesed on loodud sotsiaalseteks ja kõigil on vajadus tunda armastust, seda on kinnitanud ka indiviidi vajaduste püramiid, et armastuse tundmine ja sotsiaalne kuuluvus on inimeste jaoks vajalikud (Shockley-Zalabak, 2015). Töökeskkonnas esinevate romantiliste suhete esimestest uuringutulumustest toodi välja kolm motiivi, et seletada miks kolleegide vahel romantilised suhted tekivad, nendeks oli töö, armastus ja ego (Quinn, 1977, viidatud Wilson 2015 kaudu). Töötajate romantilise suhte motiivide taga võib lisaks armastusele olla karjääri ja võimuga seotud põhjused (Paul & Townsend, 1998). Hilisemalt on lisatud veel erinevaid motiive, mida peetakse töökohal tekkiva romantilise suhte põhjustajaks. Töökaaslasega suhtesse astumisel tuuakse välja neli põhilist selgitust, mis on seotud erinevate motiividega: sarnasus, aeg, ego ja üheöösuhe, mis kirjeldavad suhte tekkimist ja annavad teatud ootused selle eeldusliku kulgemise kohta (Cowan & Horan, 2014).

Enesehinnangu tõstmine ja ego tugevdamine

Romantilise suhte taandumine egole tähendab seda, et töötaja otsib oma töökaaslasega suhtesse astudes põnevust, seksuaalseid kogemusi ja seiklusi, mis rahuldaksid tema ego ning kinnitaksid, et ta on tahetud ning võimeline oma kolleege vallutama. Eneseimetlemine ja sellele kinnituse saamine on ego motiivi puhul olulisemad kui partner, kellega romantiliselt end seotakse, siinkohal on oluline egomotiivi taga oleva inimese jaoks, et tema suhtepartner oleks füüsiliselt atraktiivne ka teiste kolleegide jaoks (Quinn, 1977). Egol põhinev suhtesse astumise motiiv kirjeldab enamasti hierarhilist tüüpi suhteid (Malachowski *et al.*, 2012).

Romantiliste suhete tekkimisel peetakse kõige olulisemateks teguriteks kolleegidevahelist füüsilist lähedust, kusjuures on märkimisväärseks detailiks vastastikune atraktiivsus, suhte osapoolte

enesehinnangule mõjub kõrgendavalt ühiste mõtete vahetamine ja sarnase energia jagamine (Cole, 2009).

Koosveedetav aeg

Romantiliste suhete tekkimisel on tähtis roll ettevõtte töökeskkonna sisekliimal, kus võivad esineda suhet soodustavaid tegureid, lisaks on oluline suhete kujunemisel ka inimeste isiklikud ja sarnased moraalnormid ning pidevalt füüsilises läheduses olemine töökeskkonnas (Horan & Chory, 2011). Töökohal arenevad romantilised suhted osaliselt töötava meeskonna omaduste, tööülesannete omavahelise sõltuvuse ja soosiva organisatsioonikultuuri tõttu (Cowan & Horan, 2014).

Mitmed uuringud kinnitavad, et töökaaslaste vahel võib suhe tekkida seetõttu, et ettevõttes töötavad inimesed on suhtele avatud, hoolimata sellest kas nad on vallalised või mitte. Töötajad, kes on üksikud, vabad ja vallalised või lahutatud on tahtlikult või alateadlikult otsimas endale sarnaseid saatusekaaslaseid ning paljudel juhtudel on eelmainitud põhjused piisavad mitteformaalsete suhete kujunemisel, mis omakorda võivad areneda romantiliseks suhteks (Cole, 2009).

Enamuse ööpäevasest ajast veedetakse tööl ning see on üheks võimalus inimestega tutvuda ning kasutada aega suhte loomiseks, sest väljaspool tööaega sellest ei pruugi piisavalt aega leiduda (Aurora & Venkatachari, 2014). Koos veedetud aega loetakse üheks motiiviks suhte tekkimisel, tulenevalt püstitatud eesmärkidest tegutsetakse enamasti koos ning eduelamuse pakub seatud eesmärkideni üheskoos jõudmine (Cowan & Horan, 2014). Aja möödudes muutuvad suhte osapooled sarnasemaks, tunnetades tugevamat üksteise mõistmist, mis partnereid liidab (Cowan & Horan, 2014). Lisaks peetakse olulisteks suhet soodustavateks teguriteks vaimset lähedust, jagatud emotsioone ja kattuvaid vaateid elule (Cole, 2009). Tööl ühiselt aega kasutades õpitakse teist inimest tundma, avastatakse sarnaseid huvisid ja mida meeldivamaks töökaaslane aja jooksul muutub, seda suurem on tõenäosus, et tekivad vastastikused tunded ja seetõttu hakkavad romantiliselt suhtlema (*Ibid.*).

Peamise suhtesse astumise motiivina teatakse ja tuntakse armastust, mida peetakse enamasti lateraalse suhte tekkepõhjuseks ning enamasti ei seostata armastuse motiivi hierarhilise suhtega (Malachowski *et al.*, 2012). Paratamatult kaasnevad armastusega siirad ja positiivsed emotsioonid ning avatus ja hoolimine kanduvad kolmandatele osapooltele edasi, mistõttu tajutakse armastuse

motiivil tekkinud suhet positiivse nähtusena töökeskkonnas (Horan & Chory, 2009). Inimene, kes otsib enda ellu armastust, panustab sageli pikaajalise kaaslase leidmisele (Wilson, 2013).

Töö ja karjäär

Romantilisse suhtesse astumisel nähakse kergesti kättesaadavat võimalust, mida edukalt enda huvides ära kasutada, tõusta karjääriredelil või kasutada ära hoopis enda võimu ettevõttes töötava inimese peal, et enda tahtmist saada (Cowan & Horan, 2014). Enamus uringuid näitab, et kolmandate osapoolte seisukohalt, et kolleegiga romantilise suhte osas ollakse avatud lühiajaliste seksuaalsete kogemuste või mõningate tööalaste eeliste saamisele (Chory & Horan 2023). Karjäärile suunatud töötaja panustab suhtes olles enda edutamisele, loob endale töökohaga seotud turvatunde ning taotleb oma käitumisega suuremat tööalast paindlikkust, rohkem puhkeaega või teistsuguseid tööülesandeid ja muid materiaalseid hüvesid, kusjuures töö motiivil suhtesse astuvate töötajate hulgas esines sagedast töökohalt puudumist (Horan & Chory, 2009). Balaban (2019) selgitab, et romantilises suhtes olevad töötajad, kelle puhul tajutakse, et suhe taandub tööga seotud põhjustele, annavad teistele kolleegidele rohkem negatiivset kõneainet ja kuulujuttude levitamiseks põhjuseid kui nende paaride puhul, kelle suhtele omistatakse armastuse motiivi (Balaban, 2019).

Töömotiivil romantilises suhtes olev töötaja otsib tööandjas kindlustunnet, eeldades, et ülemusega suhtes olemine toob endaga kaasa mugavamaid töötingimusi, edutamist ning paindlikkust (Malachowski *et al.*, 2012). Romantilise suhte tekkimine töö motiivil esineb enamasti hierarhilistes suhetes, andes suhte partneritele ootuspärase ja ebaausa eelise, mida ülemus ja alluv saavad oma eesmärkidest tulenevalt ära kasutada, kuid lateraalses suhetes sellised karjääri mõjutavad tegurid puuduvad (Powell, 2000). Hierarhilise suhte puhul on sagedane, et võib esineda umbusaldust kolleegide poolt suhte osapoolte suunas (Kreis, 2020; La France, 2022).

Üheöösuhete

Cowan ja Horan (2014) on toonud kontoriromansi tekkimise põhjusena välja üheöösuhete, seda selgitab põnevuse ja seikluste otsimine ilma pikemate tagajärgedeta, siinkohal on töökaaslastel sarnane mõtteviis, et hoidutakse kestvate suhete loomisest. Sarnased seksuaalsed suhted tekivad kolleegide vahel kire ajal ning mööduvad üsna kiiresti kui soovitud seksuaalsed elamused

ammenduvad (Cowan & Horan, 2014). Sellistel juhuhetel on üldiselt laastav mõju petva kaaslaste perele ja abielule (Aurora & Venkatachari, 2014).

Need töötajad, kes otseselt suhet ei otsi võivad kasutada ära lihtsat võimalust, sest organisatsiooniliikmega romantiliselt seotud töökaaslaste vahele võivad toimuda juhuslikud kohtumised, kohtingud ja seksuaalse intiimsuse esinemine, mis toovad endaga kaasa abieluvälised ja lühiajalised suhted (La France, 2022).

Sarnaste juhtumite tekkimisel on organisatsioonil oma roll mängida, näiteks võivad intiimsete juhtumitega lõppeda ettevõtte ühisüritused, mis toimuvad väljaspool tööaega kui oma kolleegide nähakse vabamas keskkonnas ja uues valguses (Aurora & Venkatachari, 2014). Atraktiivsust tõstetakse oma meeldiva olekuga ja pööratakse palju tähelepanu oma hoolitsetud välimusele, sest erinevalt kodusest mugavusest sätitakse end tööle minekuks või tööga seonduvateks üritusteks valmistudes rohkem nii meeste kui naiste poolt (*Ibid.*).

Romantiliste töösuhete teemat ümbritsevad normid näivad muutuvat, mis võib olla tingitud sellest, et nooremate töötajate vaated elule ja suhetele töökaaslastega, võrreldes vanema generatsiooni esindajatega, on vabamad ning nendesse suhtutakse kergemini (Chory & Hoke, 2019).

1.4 Romantiliste suhete mõju töökeskkonnas

Iga suhe on omamoodi eriline, romantilised suhted võivad kulgeda töökeskkonnas erinevalt ning sellega võivad kaasneda ettenägematud asjaolud. Üldiselt peetakse romantilisi suhteid töökeskkonnas negatiivseteks nähtusteks, mis võib tuleneda inimeste varasematest kogemustest, kuid romantiliste töösuhete mõjud võivad kujuneda äärmuslikeks või jääda kolleegidele sootuks märkamatuks.

Negatiivsed mõjud

Chory ja Horan (2023) pööravad tähelepanu sellele, et vähe leiab uuringuid, milles on seatud fookus romantilises suhtes osalejate veendumuste või uskumuste uurimisele, kus kirjeldatakse kuidas paari moodustunud töökaaslased suhtuvad nende omavahelistesse suhetesse töökohal ning millised võivad olla tajutavad mõjud töökeskkonnas (Chory & Horan, 2023). Arvamused töökohal

aset leidvate romantiliste suhete mõjude kohta on suhte osapoolte ja nende kaastöötajate vaatenurgast erinevad (*Ibid.*).

Töökoharomantikad loetakse üheks eriliseks töösuhete vormiks, sest see taandub isiklikule elule ja selline suhe toob töökeskkonda kaasa mõjusid, mis segavad partnerite töö- ja eraelu (Cowan & Horan, 2021). Kontoriromanss mõjutab mitte ainult suhtes olevat paari, vaid ka rohkemal hulgal inimesi, näiteks võib ülemuste omavaheline kiindumus olla demotiveeriv, kui nähakse, et vastastikuse atraktiivsusega kaasnevad hüved ja võimalused, mis teistele ei avane (Jacobs, 2023). Romantiliste suhete mõju töökeskkonnas võib olla positiivne või negatiivne, kandudes tahtmatult edasi kolleegidele ja kaastöötajatele (Boyd, 2010). Sarnaselt varasemate uuringutega on võimalik näha seoseid tulemustes, kus töötajad, kellel on kogemus romantiliste töösuhetega tunnistavad, et võivad ilmuda nii positiivsed kui negatiivsed kõrvalnähtud, mis võivad avaldada mõju nende psüühikale, töötulemustele ja teistele suhetele töökohal (Pham *et al.*, 2023). Kolleegide vahelisel romantilisel suhtel on ulatuslik mõju nii töötajate töösooritusele, tulemuslikkusele kui ka käitumisele töökeskkonnas (Khan, *et al.*, 2018). Kolleegiga suhtes olevad inimesed võivad enda suhte negatiivseid mõjusid mitmel põhjusel alahinnata (Chory & Hoke, 2023), sealhulgas võidakse ülehinnata võimekust oma töö- ja eraelu edukalt ühildada (Chory, *et al.*, 2022).

Armastusega seotud emotsioonid kipuvad töökeskkonda üle kanduma, raskendades suhtes olevate kolleegide töö- ja eraelu lahus hoidmist (Pierce & Aguinis, 2003). Suhtes olevad partnerid arutavad tahtmatult oma isiklike asju töökeskkonnas (nt, kodused majapidamisega seotud tööd) või otsitakse omavahelist lähedust, vastupidiselt toimitakse samamoodi ning kodustes tingimustes arutletakse tööpäeva üle, otsitakse vastuseid või lahendusi aktuaalsetele tööga seonduvatele küsimustele või analüüsitakse klientide ja saabuvate tähtaegade osas (Horan & Chory, 2011).

Suhtes olevate kolleegide töökaaslase näevad pealt, kuidas suhtes olevad partnerid ühendavad märkamatu oma töö- ja eraelu, saades osa nendevahelistest tülidest, või elades kaasa nende suhte purunemisele. Paratamatu kogemuse soovimatud tagajärjed võivad mõjutada lähemate kolleegide tööga seotud tulemusi, sest langenud meeleolu tulemusena võib produktiivsus kannatada (Pierce & Aguinis, 2003; Pierce *et al.*, 1996). Sarnaste juhtumite põhjal on ettevõtte juhtkond sunnitud seisukohta võtma ja tegutsema töörahu eesmärgil, mille tulemusena kehtestatakse sageli eeskirjad, mis reguleerivad töökoha romantikat (Boyd, 2010).

Töökeskkonnas aset leidvate romantiliste töösuhete negatiivsed mõjud võivad avalduda näiteks töötajate motivatsiooni langusena, vähendades tootlikkust ja põhjustades stressi ning vaenulikkust

kolleegide suhtes (Holland & Cortina, 2013). Töökaaslaste seas on levinud uskumus, et suhtes olijatel on suurem võimalus saada kasulikumat informatsiooni ning jagada omavahelist teavet mis kõigile ei ole kättesaadav (Chory & Horan, 2023). Varasemalt on leitud, et romantiliste suhete olemasolu muutub kaastöötajate silmis häirivaks, kui keegi töökaaslastest kaotab suhte tõttu ettevõttes töökoha (Wilson, 2015).

Töökaaslaste negatiivsuse ja pahameele tajumisel on romantilises suhtes olevatel osapooltel kalduvus teiste silmis enda üldist kuvandit ja muljet parandama hakata, et kolleegide hoiakud ning suhte kuvand oleks üldiselt positiivsem (Brassard *et al.*, 2012). Negatiivse kuvandi parandamiseks võivad suhte osapooled näha rohkem vaeva ja näidata üles suuremat pühendumust oma tööle, andes enda poolt suurema panuse ettevõtte eesmärkide täitmiseks (Pierce & Aguinis, 2003).

Cowan ja Horan (2014) kinnitavad, et suhte osapooled tunnetavad omavahelist keemiat, mis kolleegidele paistab välja justkui isekas ja seksuaalne iha, omistades sellele negatiivse tähenduse. Lahkarvamused tekivadki eelkõige sellest, et suhte osapoolte ja kõrvaltvaatajate jaoks on suhtesse astumise motiivid erinevalt tajutud (Chory & Horan, 2023). Suhtes olevate partnerite loomulik käitumine ja tahe on oma kaaslasele paremat soovida ning mõtlematult kandub see üle ka töökeskkonda (Cole, 2009). Võrreldes suhtes olevate kolleegidega ei pruugi saada kõrvalseisvad töökaaslased sarnast kohtlemist, mis võib selgitada, miks esineb negatiivne suhtumine kolleegide poolt, samal ajal kui suhtes osalejad ise keskenduvad positiivsetele hüvedele ja tööle kanduvad üle nende jaoks positiivsed mõjud (*Ibid.*).

Lateraalsete romantiliste suhete puhul selliseid negatiivseid mõjusid, nagu kaasnevad hierarhiliste suhetega, ei ole tähele pandud (Wilson, 2015). Hierarhilises suhtes olevad töökaaslased võivad tajuda kolleegide poolset usaldamatust nende suhtes, mis tuleneb kollektiivsest töötajate arvamusest, et häirivaks võib osutuda võimalus kasutada ära tööalaseid privileege, samuti tuuakse välja võimu kuritarvitamine (Horan & Chory, 2009). Arvatakse ka, et hierarhilise suhte tüübi puhul võib tulla ette suhtes oleva kolleegi eelistamine või soosimine teiste ees (*Ibid.*). Hierarhilises suhtes on negatiivsete tagajärgede riskide tase kõrgem, sest peale lahkuminekut on vähemalt ühel suhte osapoolel keeruline edasi liikuda ja ebaseaduslikud olukorrad võivad olla vältimatud (Aurora, & Venkatachari, 2014). Sageli avalduvad ebasoodsad tagajärjed alluvale töötajale, mis võivad tuleneda ülemuse solvumisest või pahameele väljendamisest (Kreis, 2020).

Balaban (2019) on uuringutest teinud järeldusi, et hierarhilised suhted mõjutavad töötajate moraali rohkem kui lateraalsed suhted. Varasemate uuringutulemuste põhjal saab öelda, et töökoharomansiga võivad kaasneda karjääri arengut kahjustavad või pärssivad sekeldused (Alder & Quist, 2014). On leitud, et töötaja edutamisest kõrvale jätmise põhjuseks võib olla see, et tema elukaaslane kuulub juhtkonda (Wallgren & Tidefors, 2016). Juhtumid, kus on tegemist ülemuse ja alluva vahelise töösuhtega või kus inimesed on erinevatel hierarhilistel positsioonidel, siis paraku kannatab karjääriteel alluva rollis olev partner (*Ibid*). Cole (2009) väidab, et töökohal tekkivad romantilised suhted võivad rikkuda organisatsiooni liikmetega professionaalseid suhteid, ohustada karjääri edenemist ja tekitada kollektiivis segadust ning Balaban (2019) lisab, et kaastöötajates võivad suhtega soetud eelarvamused põhjustada teatavaid ebavõrdsusi otsuste tegemisel (Cole, 2009 & Balaban, 2019).

Purunenud suhted töökeskkonnas kahjustavad töökaaslaste suhteid, sest neid kaasatakse tahtmatult tülidesse, tekitatakse pingelist ja ebamugavat õhkkonda (Chory & Hoke, 2019). Chory ja Hoke (2019) on uurinud lahkuminekuid töökeskkonnas ja tulemusena on selgunud, et lahkuminekul on kahjulik mõju keskkonnale, sest need kes suhtes olid, ei panusta enam töö tegemisele, puuduvad töölt ja ei soovi enam koos samadel päevadel töötada. Lahkuminek töökaaslasest põhjustab organisatsioonis negatiivseid emotsioone, mis võivad tekitada lainetava efekti töötajate seas, mistõttu jäävad vähesed sellest puutumata (Holstrom, 2019).

Positiivsed mõjud

Vastandudes eelnevale käsitlusele on uuringud näidanud kolleegide vaheliste romantiliste suhete teemat positiivses võtmes, tuues välja positiivste mõjudena inimeste üldise heaolu, töörahulolu, suurema pühendumise tööle ja on tõestatud positiivseid mõjusid parematele töötulemustele ja edukale töösooritussele (Pierce & Aguinis, 2003). Kolleegide vahelistest romantilisest suhtest lähtuvatest positiivsetest emotsioonidest, suureneb töötajate tööalane pingutus, mis ületab lepingujärgseid kohustusi ja ootusi töötulemustele ning seatud eesmärkidele (Brown & Fredrickson, 2021). Positiivse psühholoogia teooriale tuginedes tuleb välja, et positiivsed emotsioonid ja armumine suurendavad töötajate sooritusvõimet ning parandavad üldist heaolu kujundades inimesi loovamalt mõtlema ning suunates neid proaktiivsemale käitumisele (Fredrickson, 2003; Brown & Fredrickson, 2021). Sarnast käitumist produtseerib sümpaatsele inimesele või suhte partnerile tähelepanu jagamine, mis kutsub esile positiivseid tundeid, kandes häid emotsioone edasi ka töökeskkonda (Chory & Horan, 2023). Kaastöötajatele avalduvaid

romantilise suhte positiivseid mõjusid ja tajutavaid tegureid uurides tulevad ilmsiks innovatsiooni, loovuse ja produktiivsuse kasv ning on märgata saavutusi üldistes töötulemustes (Biggs *et al.*, 2012).

On leitud, et hoolimata sellest, et romantiliste suhete puhul on positiivsed ja negatiivsed aspektid paratamatud, võib siiski suurema kaaluga olla vaimselt saadav kasu, mis psühholoogiliselt suunab üha enam naisi tänapäeval, eriti noori romantiliste suhete poole töökohal (Pham *et al.*, 2023). Alati ei pruugi romantiliste suhete mõjud töökeskkonnas välja paista ning töökaaslaste vaheliste romantiliste suhete mõjud võivad olla ka ilma kaasnevate ilminguteta või jääda töökaaslaste suhtes tajutavalt neutraalsed (Cole, 2009).

1.5 Suhte varjamise põhjused

Ettevõttesiseste romantiliste suhete tulemusena võib töövoog saada hoogu juurde või vastupidiselt hoopis pärsitud ning sellest tulenevalt otsustatakse, kas suhet hoida saladuses või mitte (Wilson, 2015). Kollektiivi eest suhet varjata on loomulik, eriti suhte algusfaasis, kui partnerite vahel valitseb veel ebakindlus ja tuleviku osas veel ei ole midagi kindlat, kuid seda vaid juhul kui kolleegidel on puudunud võimalus suhte tekkimisele kaasa elada (*Ibid.*).

Suhte varjamisel võib olla mitmeid erinevaid motiive, üheks kandvamaks põhjuseks on kartus saada ebamugavat tähelepanu isiklikule elule, samuti soovitakse ennatlikult hoiduda kolleegidele kõneaineks olemisest, vältides nii tagarääkimisi ja pingeid töökeskkonnas (Biggs *et al.*, 2012). Mitmetest uuringutest tuleb välja, et kolleegide eest hoitakse suhet kiivalt varjul, sest soovitakse ära hoida nähtavat eelistamist teiste ees. Samuti leidub tõestust ka selle kohta, et suhtes olevad kolleegid varjavad oma isiklikku lähedussuhet tööalast professionaalsust silmas pidades, vältides nii kolleegide ebavajalike hinnanguid ja arvamuste kujundamist nende suhte ja tööalase professionaalsuse kohta. Tööalaselt seotud suhtepartnerite vajadus romantilist suhet varjata tuleneb eeskätt sellest, et kaitsta suhet võimalike negatiivsete tagajärgede eest ning teisalt soovitakse suhet hoida saladuses, et segamatult armusuhtega kaasnevaid tundeid nautida (Wallgren & Tidefors, 2016). La France (2022) lisab, et töötajad, kellel on isiklik kogemus töökohal romantilise suhtega, usuvad, et töökoharomanss on väärtuslik, millest tulenevalt tunnevad nad õigust nõuda privaatsust töökoharomaani puudutaval teemal (La France, 2022).

Suhtes osalejad võivad vähendada ebamugavust suhte ilmsiks tulemisel kui teevad suhte ise avalikuks, Cowan ja Horan (2014) on uurinud, et kolleegide poolne vastuvõtt romantilisele suhtele võib olla oluliselt positiivsem kui saada nende suhtest teada muul viisil (Cowan & Horan, 2014). Selline käitumine nõuab partnerite poolt julgust ent päädib kolleegide poolse usaldusega, sest tunnustatakse nende julgust personaalselt teavitada enda isiklikust elust, kusjuures on oluline leida positiivse reaktsiooni kohta nendelt kolleegidelt, kes tegelikult tekkinud suhet ei toetanud. Suhte kohta kujundatakse hoiak olenevalt sellest kuidas sellest teada saadi, millised on suhtes olevate isikute kuvandid ettevõttes ja milline on ettevõtte kultuur (*Ibid.*).

Wilson (2015) kirjeldab ühe põhjusena, et töökaaslasega oleva romantilise suhte varjamine tuleneb sellest, et kollektiiv ei ole selleks uudiseks valmis ja reaktsioonid võivad olla eriti halvustavad ning ohtlikud, siinkohal peetakse eriti silmas just samasoolisi paare (Wilson, 2015). Suhte varjamise tagamaade uurimisel selgub, et suhtes osalejad võivad kahjustada ettevõtte mainet, õõnestada juhi reputatsiooni või toob suhte avalikuks tulemine kaasa palju segadust, põhjustades töökeskkonnas rahulolematust (*Ibid.*).

Töökeskkonnas olevad romantilised suhted on enamuses avalikud (Wilson, 2015) ja töötajad tunnevad, et neil puudub vajadus oma suhte varjamiseks (Malachowski *et al.*, 2012). Noorema generatsiooni esindajad paistavad silma nii tööalase kui personaalse enesekindlusega ning nad ei näe põhjust, miks peaks oma suhet kolleegiga varjama (Cole, 2009). Suhete avalik esinemine on viimase kümne aasta jooksul olnud kasvavas trendis (Wilson, 2015).

Töökeskkonnas võivad romantilised suhted avalikuks tulla mitmel moel, näiteks võivad suhte osapooled ise kollektiivi sellest teavitada või suhe tuli avalikuks kogemata. Olenevalt ettevõtte eripäradest ja organisatsiooni struktuuridest on suhteid, mis varjamisest hoolimata avalikuks saavad. Varjul olevad romantilised suhted võivad ilmsiks tulla teadlikult, juhuslikult või paratamatult (Cowan & Horan, 2014).

Kandvaks mõtteks varjamise puhul on olulisus kaitsta isiklikku suhet nii, et kolleegidel puuduks alus suhte eksisteerimist kahtlustada ja anda põhjust tagarääkimisteks. Üheks sagedasemaks põhjuseks, kuidas töökaaslased said kolleegide vahelisele romantilisele suhtele jälile on olnud tahtmatu juhuslik eksimine, vahetades tugevaid mitteverbaalseid signaale, mis viitasid millelegi enamale kui tööalasele professionaalsele suhtele või jäid partnerid kolleegidele silma mõne intiimsema füüsilise tegevusega (Cowan & Horan, 2014).

Kuna tööandjad on teadlikud romantiliste töösuhete võimalikest tagajärjesest, siis on hakatud välja töötama nii töötajate kui ettevõtte huvide kaitseks regulatsioone, mis on viinud töötajad

olukorda kus tööandjate poolne suhete keelustamine võib töötajaid sundida oma suhet kolleegiga varjama, mis võib põhjustada suuremaid probleeme, kui juhtkond või kolleegid varjatud suhtest teada saavad ja avastavad seoseid, mis suhtega kaasas on käinud (Mujtaba & Cavico, 2020).

1.6 Töökeskkonnas ilmnevate romantiliste suhete reguleerimine

Töösuhted on paratamatud kuid on oluline pöörata tähelepanu sellele, kuidas ja milliseid probleeme võivad romantilised suhted töökeskkonnas tekitada (Murray, 2022). Töökeskkonnas ja töösuhete puhul on olulisteks tugipunktideks Eestis kehtestatud seadused, mis reguleerivad tööandjate ja töötajate vahelisi käitumisreegleid, et vältida ebavõrdset kohtlemist, samuti leidub eetikakoodekseid vastavalt erialale ja ametikohale kuid üldtunnustatud moraalinormid ei reguleeri ühes organisatsioonis töötavate inimeste omavahelisi suhteid.

Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on kõik inimesed võrdsed ning kedagi ei tohi diskrimineerida, seda kinnitab põhiseadus §12. Eesti Vabariigi põhiseadusele lisaks on kehtestatud töölepingu seaduses punkt võrdse kohtlemise põhimõtete kohta, töölepingu seaduses kehtestab §3, et tööandja kohustub tagama töötajate võrdse kohtlemise põhimõtte (TLS §3). Eesti Vabariigi Põhiseaduse kommenteeritud väljaandes on täpsustatud, et isikuandmed ja identiteet, vaimne ja füüsiline puutumatus ning seksuaalsus kuuluvad kaitsealasse (PS §26).

Personaliosakonnal on vastutus tegeleda väljakutsivate küsimustega, mis töö tekkinud romantiliste suhetega kaasnevad võivad tekitada olukorra kus strateegiate kasutuselevõtt on vältimatu (Aurora & Venkatachari, 2014). Töökohal tekkivate romantiliste suhetega kaasnevate negatiivsete tagajärgede ennetamiseks ja vältimiseks on mõnedes organisatsioonides töötajate omavahelised suhted täielikult keelatud. Mõnedes organisatsioonides on töökohal lähedased suhted keelatud, sest need võivad esile kutsuda kaastöötajate negatiivseid hinnanguid, mis on otseses seoses tootlikkuse, tulemuslikkuse, otsustamise ja ebavõrdsustega, muuhulgas viidatakse ka võimalikule seksuaalsele soosimisele (La France, 2022). Mõned ettevõtted nõuavad suhete ilmlemise korral sellest teavitamist ning enamustel puudub ettevõttes romantiliste suhete kohane poliitika (Chory & Horan, 2023). Cavico ja Mujtaba (2021) on teinud ettepaneku, et töötajatele tuleks selgelt öelda enne, kui nad otsustavad romantiliselt end kolleegiga siduda, et suhte osapooltena tuleb arvestada võimalike probleemide tekkimisega, näiteks huvide konfliktiga ja kui töötatakse koos olulise

projekti kallal, siis tuleb läbi mõelda, et lahkumineku korral ei kannataks negatiivsete mõjude all ettevõtte tervikuna, meeskond ega töötulemused (Cavico & Mujtaba, 2021).

Mõnedes organisatsioonides on kehtestatud reeglid, mis keelavad hierarhilise suhetüübi esinemist, püüdes seeläbi vältida organisatsioonisiseste konfliktide tekkimist (Schaner, 1994, viidatud Pierce & Aguinis, 1997 kaudu). Sarnasele seisukohale on jõudnud ka Pierce (1997) oma artiklis, et organisatsioonid peaksid võtma kasutusele poliitika, et reguleerida hierarhilist tüüpi romantilisi suhteid ettevõttes (Pierce & Aguinis, 1997). Samas uurimistöös toob Pierce (1997) välja, et romantiliselt omavahel seotud töötajad võiksid allkirjastada lepingu, milles lepitakse kokku teatud tingimustes, et tagada suhte mõjutuste ärahoidmine töökohal, näiteks korraldades ümber oma töökohaga seotud tegevused (*Ibid.*). Reegleid järgides kehtestab ettevõtte vastavad tingimused töökohal romantilises suhtes olevate töötajate vahel, keelamata nende suhte kulgemist vaid ennetades negatiivsete mõjutuste ilmnemisi (*Ibid.*).

Sarnaselt eelmainitule leiab ka Wilson (2015), et kolleegide vahelise romantilise suhte keelamine ei ole lahendus, sest puudub alus suhte kulgemise piiramisele ning tuleks pöörata tähelepanu toimivate praktikate leidmisele, et vältida kaasnevaid riske mis võivad osapoolte vahel tekkides tööalaselt kuidagi mõjutatud saada (Wilson, 2015). Tööandjal on peaaegu võimatu takistada organisatsiooniliikmete omavaheliste suhete tekkimist, kui töötajad on romantilistes suhetes, võivad liiga ranged keelud ettevõttele tuua rohkem kahju kui kasu (Mujtaba & Cavico, 2020).

Kui organisatsioonis on kehtestatud kontoriromantika suhtes ulatuslikud piirangud või kui romantilisi suhteid keelav poliitika muutub laialdaselt levinuks, siis võib paljudel inimestel olla keeruline suhteid alustada ja leida endale töökohalt pikaajaline kaaslane (Leong, 2019).

Romantiliste suhete lõppemise korral on tähele pandud seksuaalset ahistamist ja diskrimineerimist, millest tulenevalt on tööandjad sunnitud otsustama, kuidas reageerida töökoharomantikale ja seksuaalsele soosimisele töökohal (Cavico & Mujtaba, 2021). Töötajad tunnevad end töökohal turvalisemalt kui organisatsioonis on kehtestatud teatud reeglid ja diskrimineerimisvastased käitumishormid mis puudutavad ka lähedussuhteid, eelkõige on märgatud seda naissoost töötajate hulgas, kes tunnistavad, et töösooritus on parem kui ettevõtte poolt tunnetatakse toetust (Fletcher & Everly, 2021).

Puuduvad ulatuslikud uuringud selle kohta, kas ja kuidas kujundavad kontoriromantika suhtes arvamust kehtestatud eeskirjad või kas kirjeldatud sisepoliitika mõjutab töötajate mõtlemist romantiliste suhete kohta töökeskkonnas (Chory & Horan, 2023). Samas on leitud, et kehtestatud

regulatsioonide varjus kujundatakse arvamus romantilistest suhetest ja selle mõjust olenevalt paarisuhtes olevatest isikutest ning mõju omistatakse neile sellest tulenevalt erinevalt (Doll & Rosopa, 2015).

Tänapäeval levinud töö tegemise viisidena hübriid- ja kaugtöö formaadid on ajendanud ettevõtteid üha rohkem töötajate omavahelisi romantilisi ja seksuaalseid suhteid reguleerima (Cavico & Mujtaba, 2021).

Töökohal eksisteeriva romantilise suhte puhul on käitumuslikud tagajärjed lisaks suhte osapooltele ka ettevõttele, juhtidele ja kolleegidele, mistõttu tuleks esitada personaliga töötavale organile ja juhtkonnale ettepanekuid, kuidas luua kõigile töötajatele tervislik töökeskkond, mis aitaks vältida vastutust negatiivsete juhtumitega tegelemisel (Cavico & Mujtaba, 2021).

On leitud, et osad töötajad ei oska kujundada arvamus ega anda hinnanguid, kas romantilise suhte korral tuleks reegleid kehtestada, samuti puudub töötajatel teadlikkus kas selliseid regulatsioone võiks ka tegelikkuses vaja minna (Wallgren & Tidefors, 2016). Hilisematest uuringutest ilmneb, et töökohal esinevate romantiliste suhete teemade käsitlemine, organisatsioonis poliitikate väljatöötamine ja nende avalik tutvustamine aitab kaasa juhtide ja töötajate teadlikkuse tõstmisele, mis puudutab nende õigusi kui partnerid töötavad koos ühes organisatsioonis (Cavico & Mujtaba, 2021).

Toetudes uuringu tulemustele, mille kohaselt on umbes 40% naissoost töötajatest tundnud seksuaalset soosimist töökohal, on tööandjaid sunnitud uuesti kaaluma, kuidas peaks reageerima seksuaalsele diskrimineerimisele, ahistamisele, kontoriromnssidele ja seksuaalsele soosimisele töökohal (Cavico & Mujtaba, 2021).

Juhtimisalased tegevused on õigustatud, siis kui lahkumineku järel tekivad negatiivsed emotsioonid, mis avaldavad mõju töökeskkonnale, mis oli varasemalt töökoharomansist puutumata (Cole, 2009; Chory & Hoke, 2020). Tööandjale võivad tekkida probleemid seaduse ees kui töökeskkonnas aset leidvad armusuhted pöörduvad diskrimineerivaks kellegi suhtes või esitatakse seksuaalseid ahistamissüüdistusi (Kreis, 2020).

Romantilisi suhteid reguleerivaid sisekorra eeskirju ja dokumenete on küll olemas ja pigem leiab neid välisriikidest ning suurematest organisatsioonidest. Eestis on selliseid ettevõtteid kus ei ole väga rangelt reguleeritud töötajate käitumisreeglid ning romantiliste suhete tagajärjed võivad olla

lahendamiseks üpris keerulised. Magistritöö uuringu osa annab vastuse kuidas toimitakse siis kui töötajate vahel tekivad romantilised suhted.

2 EMPIIRILINE UURIMUS

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas mõistetakse romantilisi suhteid organisatsioonis, kas ja kuidas avalduvad romantiliste suhte mõjud töökeskkonnas ning millised on toimivad personalijuhtimise praktikad organisatsioonides, et töörahu töökeskkonnas kolleegide omavahelistest romantilistest suhetest tulenevalt ei kannataks. Eesmärgi saavutamiseks uuritakse töötajate kogemusi ja juhtide arvamusi töökohal tekkivate romantiliste suhete kohta. Uurimisküsimustele vastuse saamiseks rakendab autor kvalitatiivset uurimisstrateegiat. Uuritav teema on tööelus aktuaalne, puudutades otseselt või kaudselt paljusid töötavaid inimesi, millest tulenevalt koosab lõputöö autor uurimisküsimustele vastuste leidmiseks ekspertvalimi.

2.1 Uurimismeetodi kirjeldus

Lõputöö autor viis läbi kvalitatiivse uuringu, et kaardistada inimeste kogemusi töökeskkonnas tekkinud romantiliste suhetega. Autor kogus nii töötajate kui ka juhtide arvamusi kolleegide vaheliste armusuhete kohta. Kvalitatiivse uurimuse põhiline eesmärk seisneb uute aspektide avastamises ja nende sügavama tähenduse otsimises, võimaldab kvalitatiivse uurimismeetod paremini mõista ja tõlgendada inimeste kogemusi ning vaateid (Õunapuu, 2014).

Kvalitatiivsete uuringute tunnusteks on uudishimu, avatus ja paindlikkus, sealjuures iseloomustab kvalitatiivseid uuringuid püüdlus omavahel kokku sobitada uurimisteema, küsimused ja meetodid (Laherand 2008, lk 11-17). Kvalitatiivse uuringu puhul on fookus suunatud käitumismustritele, mille abil soovitakse avastada uut informatsiooni ning peituvaid protsesse, arvestades konkreetseid olukordi, olles paindliku lähenemisega ning sobib tundliku teema uurimiseks ja delikaatse informatsiooni tõlgendamiseks (*Ibid.*). Töötajate kogemused romantiliste töösuhetega on üldiselt delikaatsed ja suurema tähelepanu eest varjatud, millest tulenevalt on selliste kogemuste

uurimiseks oluline läheneda inimestele individuaalselt ning saada nende endi kirjeldusi juhtunu kohta.

Antud uurimistöös tuleb esile kvalitatiivse uurimistöö spiraalsus, mis väljendub selles, et enne empiirilise uurimuse kirjeldust esitatakse teema kohane teoreetiline taust ning arutelu ja järelduste käigus naaseb autor eelnevalt esitatud teoriani, et seostada saadud uurimistulemusi alusteooriatega ning luua uusi seoseid. (Õunapuu, 2014). Kogemuslugude analüüsimiseks sobib interpretatiivne fenomenoloogiline analüüs (IPA), see meetod on välja töötatud just inimeste kogemuslugude tõlgendamiseks, kus respondendid jagavad enda kogemuspõhiseid elusündmuseid teatud kontekstis ning uurija võtab intervjuude ja kirjelduste tõlgendamisel aluseks intervjuu tulemused, kusjuures järeldusi tehakse saadud andmete analüüsist, mis ei pruugi toetuda olemasolevale teooriale (Larkin *et al.*, 2019; Millward, 2006 & Smith *et al.*, 2009).

Selgitamaks välja, kuidas mõistetakse romantilisi suhteid ja milliseid mõjusid need töökeskkonnas kaasa toovad viidi läbi kvalitatiivne uuring poolstruktureeritud intervjuu meetodil, mille põhirõhk oli kogemuslugudel, et mõista vastajate vaatenurki ning järelduste osas sobitada saadud informatsiooni organisatsioonis töörahu tagamisega.

Lõputöö autor võttis intervjuukava koostamisel aluseks autorite Aurora ja Venkatachari, poolt väljatöötatud küsimustiku, mille alusel viidi läbi töökohal aset leidvate romantiliste suhete teemaline uuring aastal 2014 (Aurora & Venkatachari, 2014). Käesoleva magistr töö autor kohandas eelmainitud intervjuukava lõputöö eesmärgist tulenevalt täpsemaks, et saada vastuseid uurimisküsimustele mis puudutavad arusaamisi romantilisistest suhetest töökaaslaste vahel, milliseid mõjusid kontoriromanssiga töökeskkonnas tajutakse ja milliseid personalijuhtimise praktikaid kasutatakse, et tagada töörahu töökeskkonnas. Autori intervjuukava küsimustikust jäid välja küsimused, mis puudutasid inimeste erapoolikut käitumist ja küsimus selle kohta, mis soost inimesed suhteid rohkem algatavad. Lõputöö autor lisas küsimused, kuidas töökeskkonnas suhetest teada saadakse ja miks suhteid varjatakse, samuti lisas autor küsimused konkreetsete suhete tekkimise ja kulgemise kohta.

2.2 Valimi moodustamine

Valimi moodustamisel lähtus autor põhimõttest, et vastajate hulka oleks kaasatud inimesi erinevatest valdkondadest, ametikohtadest ja oluliseks tingimuseks oli varasem kogemus või

kokkupuude romantiliste suhetega töökohal. Uurimuse tulemuste adekvaatsemaks ja mitmekesisemaks tõlgendamiseks moodustas autor kaks valimit. Töötajatest koosnev valim, kes on kogenud või olnud tunnistajaks romantilistele suhetele töökohal, teiseks on juhtide valim, kes on kogenud või pidanud tegelema romantiliste suhete mõjudega töökeskkonnas. Töötaja kogemuste valimisse kaasati 12 inimest, keda esindasid erinevast soost isikud nii avalikust kui erasektorist. Uurimustöö tarbeks moodustatud valimi kriteeriumiks oli vähemalt ühes organisatsioonis töötava liikmega suhtes olemise kogemus ja valmisolek enda kogemust jagada. Eripalgeliste kogemuste variatiivsuse suurendamiseks oli autori poolseks kriteeriumiks, et vastajate hulgas oleks nii avalikust kui erasektorist töötajaid ning juhte. Autor püüdis valimisse leida võimalikult häid vastajaid, kelle vastused ja kogemused ilmestavad romantiliste suhete mõjusid töökeskkonnas, et anda selgem ülevaade ja vastused uurimisküsimustele reaalse kogemuste näitel. Autor tähistas intervjuud tähe ja numbri kombinatsiooniga, kus N täht tähistab naisvastajat, M täht tähistab meesvastajat ning number vastab intervjuueeritava isiku vastamise järjestusele.

Valimi moodustamisel rakendab autor ettekavatsetud ekspertvalimit ja sobivad vastajad otsis autor välja isiklike ja sotsiaalmeedia kontaktide kaudu. Õunapuu (2014) soovib valimi moodustamist, mis sobib varjatud populatsioonide uurimiseks. Uurimistöösse kaasatud valim on kirjeldatud eelnevalt välja toodud järgnevates tabelites.

Tabel 1. Valimi tunnused – töötaja kogemused

Vastaja tähis	Sugu	Vanus	Positsioon	Suhte tüüp	Organisatsiooni tüüp	Salvestise pikkus	Intervjuu vorm
N1	naine	28	töötaja	hierarhiline	erasektor	16min 48sek	video
M1	mees	37	juht	hierarhiline	erasektor	16min 48sek	F2F
N2	naine	25	töötaja	hierarhiline	erasektor	16min 52sek	video
M2	mees	38	töötaja	hierarhiline	avalik sektor	16min 47sek	F2F
M3	mees	31	töötaja	lateraalne	avalik sektor	16min 55sek	telefon

N3	naine	29	töötaja	lateraalne	erasektor	16min 56sek	telefon
M4	mees	38	juht	lateraalne	avalik sektor	15min 54sek	video
N4	naine	52	juht	lateraalne	erasektor	19min 01sek	F2F
N5	naine	35	juht	lateraalne	erasektor	17min 13sek	F2F
M5	mees	49	juht	hierarhiline	erasektor	15min 22sek	telefon
N6	naine	27	töötaja	hierarhiline	avalik sektor	16min 33sek	video
N7	naine	45	töötaja	lateraalne	erasektor	16min 35sek	telefon

Allikas: Autori koostatud

Tabel 2. Valimi tunnused – juhtide arvamused

Vastaja tähis	Sugu	Organisatsiooni tüüp	Salvestise pikkus	Intervjuu vorm
N8	naine	erasektor	13min 04sek	F2F
N9	naine	erasektor	16min 47sek	telefoniintervjuu
M6	mees	avalik sektor	16min 56sek	F2F
M7	mees	erasektor	19min 19sek	telefoniintervjuu
N10	naine	erasektor	20min 02sek	videovestlus
M8	mees	avalik sektor	15min 08sek	telefoniintervjuu
M9	mees	erasektor	15min 59sek	videovestlus
N11	naine	avalik sektor	17min 46sek	F2F

Allikas: Autori koostatud

Kuna antud uurimuses on kasutatud sihipärast ekspertvalimit, ei ole võimalik uuringu tulemuste põhjal teha üldistusi või anda kõikidele osapooltele ja küsimustele rahuldavaid vastuseid. Uuringu tulemused võimaldavad näha romantiliste töösuhete teemalisi seoseid, luua mustreid ja märgata ohukohti, mida on võimalik töökeskkonnas töörahu silmas pidades ennetada.

2.3 Andmekogumise meetodid

Andmekogumise meetodina kasutas autor poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuu on sobilik viis delikaatsemate ja informatiivsemate detailide teada saamiseks ning annab võimaluse küsijal esitada täpsustavaid küsimusi, mida ei ole võimalik ankeetküsitluse ega vaatluse abil saada (Õunapuu, 2014). Poolstruktureeritud intervjuu käigus on uurijal võimalus suunata vestlust vastavalt uurimisalusele teemale kus intervjuueeritav räägib oma kogemuslugu olles teema kontekstis eksperdi rollis (Smith *et al*, 2009). Valitud andmekogumismeetodi puhul on võimalik autoril saada põhjalikumat teavet teema kohta, mida ei ole väga palju uuritud ja tulenevalt teema delikaatsusest võib olla vajalik küsida täpsustavaid lisaküsimusi (Laherand 2008, 178).

Uurija kontakteerus valimisse otsitud inimestega personaalselt. Esmase kirjaliku pöördumine tekstis oli märgitud ära uuritava valdkonna teema pealkiri ja eesmärk. Samuti kirjeldas autor miks just valitud inimesele kirjutati ja millised oleksid järgmised sammud, et intervjuuni jõuda. Autor oli esmase kirjalikus pöördumises viisakas kuid detailitäpne, andes vastajale 2 nädalat reageerimiseks aega.

Lõputöö autor viis läbi personaalsed intervjuud vastavalt respondentide soovile ja võimalustele. Intervjuud toimusid kõik 2024.a. veebruari kuu jooksul ja toimumisviisideks oli kas silmast-silma kohtumised, videovahendusel (*MS Teams*) vestlused või telefonintervjuud. Intervjuude pikkus varieerus 13 minutist kuni 20 minutini (vt. Tabel 1 ja Tabel 2). Intervjuude salvestamisele eelnes vahetult ülevaatlik lühike vestlus, kus autor tutvustas vastajatele intervjuu toimumisega seonduvaid tegevusi ja tutvustas andmete töötlemisega seonduvaid küsimusi. Salvestatud intervjuude sissejuhatavas osas on autor selgelt välja toonud magistritöö eesmärgi, informeerinud vastajaid salvestamise kohta ja sõnastanud ja järeltegevused. Autor kinnitas, et vastajatel on võimalus valmiva magistritööga tutvuda.

Autor salvestas kõik intervjuud helifailidena, kasutades selleks isiklikku salvestamist võimaldavat nutiseadet, et hiljem vestlus transkribeerida. Need vestlused, mis viidi läbi video vahendusel salvestati samuti vaid helifailina. Helifailide transkribeerimiseks kasutas autor tasuta kõnetuvastuse tarkvara Transkriptor. Autor tagas vastajatele täieliku anonüümsuse ning enne salvestuse alustamist lepiti kokku varjunimi, mis transkriptsioonides on nähtav. Uurimistöö tulemuste avaldamise peatükis on autor kasutanud vastajate tsitaate, kuid ühelgi juhul ei ole võimalik kaudsete tunnuste abil vastajat tuvastada. Kõikide vastajatega on tehtud kokkulepe, et uurimuse tarbeks kogutud helifailid ja transkriptsioonid kustutatakse peale magistritöö kaitsmist.

2.4 Andmeanalüüsi meetod

Kvalitatiivse andmeanalüüsi meetodil (Kalmus *et al.*, 2015). Tekstifailide andmetöötlusel leidis autor sarnased näitajad ja kirjeldusi erinevatelt respondentidelt, mis pärinesid nende isiklikest kogemustest ja kokkupuudetest töökeskkonnas olevate romantiliste suhetega. Kvalitatiivse sisuanalüüsi puhul jääb uurijale võimalus valikuliseks andmeanalüüsiks, mis tuleneb isiklikest eelarvamustest või otsitakse alateadlikult uuringutulemustest soovitud vastuseid (Kalmus *et al.*, 2015). Kuna autoril puuduvad isiklikud kogemused romantiliste töösuhetega, siis on kallutatud või valikuline andmeanalüüs välistatud. Sisuanalüüsile saab läheneda nii induktiivselt kui deduktiivselt, vastavalt – andmetest teooriast lähtuvalt. (Õunapuu, 2014).

2.5 Uurimistöös esinenud piirangud

Magistritöö uuringu läbiviimisel sai planeeritud ajagraafikust kinnipidamisel pidurdavaks teguriks valimi vähenemine ehk intervjuudest loobujate rohkus. Autor arvestas valimit moodustades asjaoluga, et on võimalik teatud hulk intervjuust loobujaid ning valmistas ette pikema nimekirja vastajatest, kes esindaksid erinevaid valdkondi. Kokku oli valimisse kaasatud 36 isikut, kellest intervjuud viidi läbi 20 isikuga, mis moodustab 55,56 % esialgsest valimist. Valimisse soovitud vastajate hinnangul oli loobumise põhjuseks intervjuule vastamisel tekkiv psühholoogiline ebamugavus, rõhutati privaatsuse küsimusi ning toodi välja, et teema ei ole piisavalt kõnetav

uuringus osalemiseks. Tulenevalt romantiliste suhetega kokku puutunud juhtide ja töötajate hirmudest võib oletada, et kõik intervjueeritavad ei vastanud esitatud küsimustele tõeselt või moonutasid oma vastustes reaalselt aset leidnud sündmusi, mistõttu autor ei saa garanteerida vastajate usaldusväarsust. Siinkohal on oluline tuua välja, et vastajate seiskohtade erinevused tulenevad asjaolust, kas neil on teemakohaseid kokkupuuteid või puuduvad neil isiklikud kogemused antud teemaga seondult (Doll & Rosopa, 2020).

3 UURINGU TULEMUSED

Intervjueeritavad olid vanuses 25 – 52 eluaastat, kellest üheksa olid mehed ja üksteist olid naised. Kaheksast juhust kahel on olnud isiklik kogemus romantilise töösuhtega ja kaheistkümnest vastajast pooled jagasid hierarhilise suhte lugu, ülejäänud kuus vastajat rääkisid lateraalsest suhtest. Kaheistkümnest kogemusloost kaheksa leidsid aset erasektoris ning neljal korral jagati tööalast romantilise suhte kogemust avalikust sektorist. Alljärgnevalt kirjeldab autor intervjuude tulemusi vastavalt uurimiskava struktuurile. Esmalt üldistatakse uurimistulemusi romantiliste suhete mõistmisest kuni toimivate praktikateni Eesti ettevõtetes. Uurimistöö tulemused esitab autor vastavalt alatemadele süstematiseeritult ja tulemuste ilmestamiseks toob autor välja kõnekamad näited tsitaatidena.

3.1 Romantilise suhte mõistmine

Käesoleva lõputöö raames tehtud uuringust selgub, et juhtide arvamused romantilise suhte mõtestamisel olid üldistatult sarnaste tunnustega kõikide vastajate poolt, ning kattusid teooriast leitavate seisukohtadega. Toodi välja, et romantiline suhe on kahe inimese vaheline suhe, mis on enamasti lihtsalt sõprusuue, olulisel kohal selle mõtestamisel märgiti intiimsust ja tundeid.

“Romantilised suhted on ikkagi kahe inimese vahel. Eks nad on sellised emotsioonidega suhted, et füüsilised ja no ikkagi eristatavad nagu sõbrasuhetest” M7

Kogemuslugude rääkijad rõhutasid romantilise suhte mõitmisel kahe osapoole olemasolu, kellel on vastastikku tekkinud tunded, hakatakse teineteise seltskonda otsima ning tekib rahutus, kui inimest kellest ollakse sissevõetud ei ole läheduses. Vastajate seas oli läbivaks tunnuseks seksuaalsus ja füüsiline atraktiivsus, mis romantilises suhtes on lahutamatu osa ka teoreetikute väidetes ja definitsioonides.

“Romantilised suhted on kahe inimese vahel kahepoolsete tunnetega ja kätkevad endas ka intiimsust. Ehk siis inimesed on üksteisest sissevõetud.” M3

“Noh lihtne vastus on see, et ütleme suurem lähedus kui sõprusel. Selles mõttes, et kui juba puudutatakse üksteist ja seal on ütleme mingisugused muud kiindumuse märgid olemas ja ma ei oskagi seda rohkem lahti defineerida. Edasi on lihtsalt erinevad astmed.” M1

“Romantilised suhted. Mina eeldan, et see on ikkagi isiklikul tasemel just ka selliste tunnetega suhtlemine, kus siis inimeste vastastikku tunded hakkavad rolli mängima, et üks inimene juba hakkab teise tunnetes rohkem sisse süüvima, jälgima, analüüsima ja tunneb, et kui seda teist inimest vastas ei ole, siis temal tekib justkui sellist nagu rahulolematust ehk üksteisega hakatakse otsima seda väga tugevat sidet.” N2

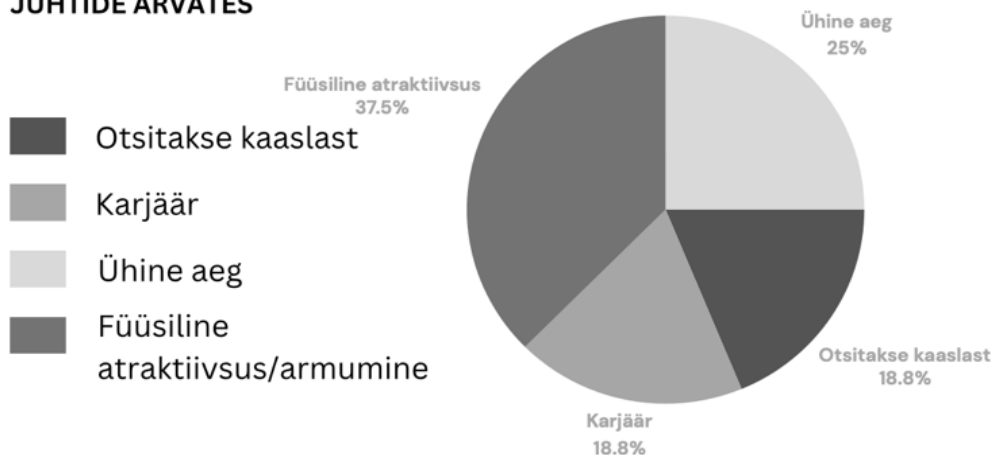
Töökeskkonnas eksisteeriv romantiline suhe tähendab, et kolleegide vahel on midagi enam kui vaid sõprus, koos veedetakse aega tööl ja vaba aega sisustatakse ühiselt kohtingutel käimisega (Biggs *et al.*, 2012; Wilson, 2015). Magistritöö teooria osas tuleb välja, et romantilises suhtes on kaks osapoolt vabatahtlikult, kolleegide vahel on nähtav lähedus, seksuaalne atraktiivsus ja füüsiline intiimsus (Biggs *et al.*, 2012; Wilson, 2015; Pierce & Aguinis, 2009).

Kokkuvõtvalt saab romantilise suhte kirjeldamisel tuua vastustest välja peamise tunnusena füüsilise ja tunnetega seotud aspekti. Kõikide vastajate arvates on romantiline suhe kolleegiga tingimusel, et kaks osapoolt on suhtes koos ja vabatahtlikult. Oma kogemuslugudes tunnistasid vastajad, et romantilises suhtes olev atraktiivsus ja seksuaalne tõmme ning tunded ei ole omased sõbrasuhetele, mille alusel saab romantilisi suhteid sõbrasuhetest eristada.

3.2 Suhete tekkimine

Autor üldistab intervjuude vastuste põhjal, et suhete tekkimise põhjuste kirjeldamisel toodi välja neli peamist kategooriat: füüsiline atraktiivsus, ühiselt koosveedetav aeg, töö ja karjääri võimalused ning kaaslase ostmiseks soodne keskkond.

SUHETE TEKKEPÕHJUSED JUHTIDE ARVATES



Allikas: Autori koostatud

Koosveedetav aeg

Autor leidis kinnitust teooriale, et tööl olles on inimestel piisavalt aega, et avastada sarnaseid vaateid elule ja jagada emotsioone, mille pinnalt suhet looma hakata (Horan & Chory, 2011). Uuringus osalenud vastajatest 25% pidas suhete tekkimise peamiseks põhjuseks tööl ühiselt aega tutvumiseks kasutades.

'' Ilmselt mõlemal juhul samal samadel põhjustel, pikad tööpäevad ollakse koos 1/3 tööpäevast, ninapidi koos. '' M6

''Noh, üks asi on see, et enamuse ajast inimesed veedavad tööl ja paratamatult võib olla õpitakse tundma mingeid selliseid nüansse, mis mis meeldivad või mis tunduvad sümpaatsed ja nii need suhted tekivad, et see niiöelda loomulik bioloogiline meeldimine on siuke paratamatus. '' N9

Soodustavad töötingimused

Autori poolt läbiviidud uuringust selgus, et vastajate hinnangul on töökoht soodne keskkond kaaslaste otsimiseks, nii tunnistasid 18.8 % vastajatest.

“Täna ma saan öelda, et suhe on tekkinud puhtalt sellepärast, et inimesed on oma eraelus sellisesse faasi jõudnud, kus nad otsivad endale mõttekaaslast ja juhuslikult on töökeskkonnas selline täpselt võtta ja on ühised huvid jututeemad maailmavaated, et see on kuidagi nagu loogiline, et see suhe on tekkinud.” N11

“Noh, ütleme nii, et selles keskkonnas, kus mina tulen, siis oli väga palju noori. Kes siis alustasid nii öelda töökarjääri ja kuidagi nagu on enamuse ajast tööl koos ja eks seda meeldivust ikka tekib. Ja noh, see põhjus ongi, et valdavalt olid need tegelikult noored, kes niiöelda otsisidki ka omale partnerit, töökeskkond on koht kus seda leida.” N9

Teooriale tuginedes saab öelda, et ettevõtte sisekliimal on kolleegide vaheliste suhete kujunemisel tähtis roll, sest füüsiline lähedus töökohal on esimeseks sammuks suhtlema hakkamisel (Horan & Chory, 2011).

Töö ja karjääri võimalused

Käesoleva lõputöö uurimuse vastajate seas leidis teooria kinnitust ning sarnaselt suhte otsimisele vastas samasuguse osakaaluga 18,8%, et suhte tekkimise põhjused võivad peituda karjääri edendamise võimaluses.

“Seletamatu siuke nagu ihkamine siis kas siis ülemust või kas see ka seal atraktiivsus nüüd peitub selles inimeses? Kas see atraktiivsust peitub tema ametikohas? Kui nüüd vaadata ametikoha põhist niiöelda kaaslast, kas siis sealt võib tulla mingisuguseid hüvesid mingisugust teatavat, nagu võibolla ametiredelil tõusmist võib olla mingisugust siseinfot, et, miks see suhe tekib. Aga kui mõelda, kui ülemus, kellel tekib suhe alluvaga. Seal võib ka mõelda nii et et värvatakse endale niiöelda üks alluvatest ära. Kas siis hakkab nagu seda siseinfot ette kandma nii öelda ja eks seal võib olla ka selline nagu noh.” N10

Varasematest uurimustest selgub, et põhjus, miks romantiline suhe töökeskkonnas tekib, võib peituda kergesti kättesaadavast võimalusest, mida kasutatakse karjääri edendamiseks, tööalaste hüvede saamiseks või tööalase kindlustunde tagamiseks (Cowan & Horan, 2014; Chory & Hoke, 2023).

Füüsiline atraktiivsus

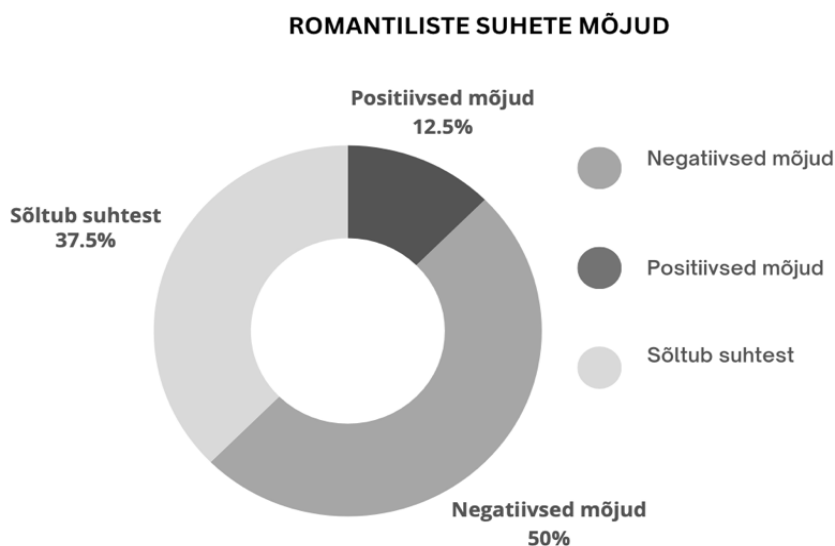
Autori uuringust selgus, et kõige suurema osakaaluga vastus oli füüsiline atraktiivsus, see tuli välja 37,5 % vastajate hulgast.

“Esmalt muidugi atraktiivsus, sest silmailu käivitab mingid protsessid ja kui suhlemine hakkab ka sujuma, siis on lihtsalt üks plus üks”

“Tööjuures on see ju lihtne ja suhete põhjuseks võib olla see, et seal näevad inimesed teineteist oma parimas valguses. Naised panevad end kutsuvalt riidesse ja meigivad ning mehed võivad ka näidata ennast parimast küljest. Seega võib olla atraktiivsem see, kes tööl on üles löödud, võrreldes nendega, kes ei ole. Võibolla on see teadlik valik või alateadlikult otsitakse suhet turvalisest keskkonnast.”

Kõige sagedasemaks põhjuseks, mis töökeskkonnas romantilised suhted tekivad taanduvad välistele teguritele, vaadatakse inimest tema kõige paremas valguses. Tööle minnes on nii mehed kui naised hoolitsetud välimusega, sest atraktiivsus on suhte osapooltele oluliseks eelduseks, et romantiline suhe nende vahel saaks tekkida (Aurora & Venkatachari, 2014). Füüsiliselt atraktiivse kolleegiga ollakse avatud lühiajalisele romantilisele suhtele ning seksuaalsete kogemuste saamisele (Chory & Hoke, 2023) ehk üheöösuhetele, mille eesmärgiks võib olla seikluste otsimine ilma siduvate ja pikemate tagajärgedeta, võimaldades nii mitmete kolleegidega lühiajalisi romantilisi suhteid luua (Cowan & Horan, 2014; Aurora & Venkatachari, 2014).

3.3 Mõjud töökeskkonnas



Allikas: Autori koostatud

Positiivsed mõjud

Tulemustest selgub, et romantiliste suhete positiivsete mõjude osakaal töökeskkonnas oli vastustest kõige väiksema osakaaluga. Konkreetselt ei toodud välja töötulemustega kaasnevaid positiivseid mõjusid kuid selgus, et positiivsena nähakse armunud inimeste soovi tööle minna.

“No positiivselt võib olla see, et inimesed ikkagi tööle tahavad tulla, sest et seal võib olla see silmarõõmu on ootamas, et aga nüüd tööle tulemine ja töö tegemine, et või noh, tööl olemine ja töö tegemine, need on ikkagi erinevad asjad.”

Teoorias on kirjeldatud, et romantilistel suhetel võib töökeskkonnas avalduda positiivne mõju, paranevad töötulemused, suureneb loovus tööülesannete täitmisel, töökeskkonda tuuakse positiivseid emotsioone, töötajatel on rohkem motivatsiooni olla tööalaselt silmapaistev ning suhte osapoolte sooritustahe paraneb (Fredrickson, 2003; Pierce & Aguinis, 2003; Chory & Hoke, 2023).

Negatiivsed mõjud

Negatiivsete mõjude puhul on inimestel erinevaid kogemusi, kuidas töökeskkonnas kolleegide vaheline romantiline suhe seda mõjutab. Vastajate kogemuste põhjal on näha valdavalt negatiivseid nähtusi, mis töökeskkonnas mõju avaldavad, siiski võivad sellised mõjud olla väiksema või suurema kaaluga.

Juhtide püüdlus hoida ja säilitada töökeskkonnas töörahu ei pruugi alati õnnestuda. Sageli on romantilises suhtes olevad inimesed armunud ning seetõttu jäävad olulised tööalased tegevused piisaa tähelepanuta, sest töötajatel on liblikad kõhus ning mõtted hajevil.

“Mõjutab suurel määral, et sa võid ju pingutada alguses vahetu juhina, et sa teed kõik endast oleneva, et midagi nagu ei muutuks, kuid muutub küll.”

“Jah, selles mõttes nõustun, sest seal seal mängis rolli see, et nii öelda kui inimesed võivad olla värskelt armunud, siis arvan, et inimestel on kombeks ja teha rohkem vigu..”

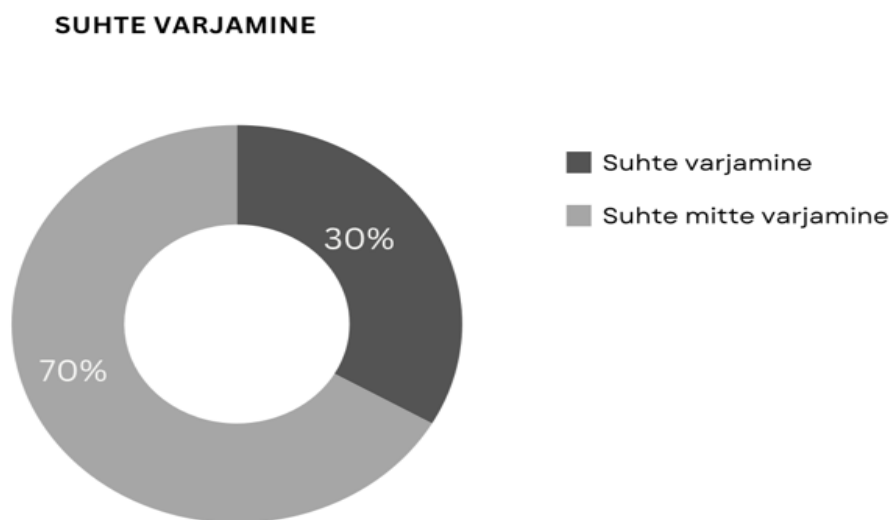
Romanilise suhtega kaasnevad negatiivsed mõjud võivad töökeskkonnas olla pöördumatute tagajärgedega, kus pealtnäha ei saagi kohe aru, millal ja kuidas need avalduvad. Ühel juhul toodi välja, et hierarhilises suhtes olev ülemus, alandas ennast alluvate silmis ja tema reputatsioon töökeskkonnas langes pöördumatult.

“Minu vaates siis kindlasti juba tegin enda positsiooni oluliselt nõrgemaks ja hapramaks. Et, kuna tegemist oli kinnise süsteemiga ja seal toimusid ikkagist igasugused ühisüritused ja asjad ja paratamatult oli siuke läbiv mentaliteet oli see kalapüük nii mõlemalt poolt kui naiste poolt meestele meeste poolt naistele, et tohutu kalastamine siis igale suhtele tegelikult väga suur surve surve ja siuke nagu väljakutse. Et kindlasti ma ennast nagu ma olen ainult ühe korra. Selles mõttes selle reegli vastu eksinud selle 8 aasta jooksul. Ühe korra ja ei ole nagu selles mõttes ei olnud nagu õnnelik. Selle ma sain aru selles mõttes, millega ma nagu. Riskid aga ma ei pidanud seda nagu ma arvasin, et see on piisavalt nagu ohutu, aga ma eksisin.”

Nii teooria kui lõputöö autori poolse uuringu tulemustena saab üldistavalt tuua välja, et romantiliste suhetega kaaasnevad töökeskkonnas pigem negatiivsed mõjud, mis võivad avalduda erinevalt kuid positiivsete kaasnähtude osakaal on madalam. Enamasti too kolleegide vahelised suhted töökeskkonda kestvalt positiivseid mõjutusi kuid negatiivsed tagajärjed võivad töökeskkonnas olla pöördumatute tagajärgedega.

3.4 Suhte varjamine

Autori poolt läbiviidud kogemuslugude vastustest selgus, et 30 % vastajatest on oma kogemuse põhjal suhte varjamist vajalikuks pidanud. Suurem osa vastajatest ei ole suhte tahtliku varjamise pärast pingutanud või vastanud kindlameelselt, et sellele ei ole isegi mitte mõeldud.



Allikas: Autori koostatud

Matjuba ja Cavico (2020) on väitnud, et tööandjate poolne suhete keelustamine võib hoopis soodustada töötajate seas suhete varjamisi. Autor sai ühelt vastajalt teada, et olenemata reeglitest, mis on organisatsioonis kehtivad, siis suhte tekkimist see dokument siiski ei ole takistanud, teisisõnu astutakse teadlikult üle kehtestatud reeglitest.

“Ja ülemuse alluva vahel oli sisekorra eeskirjas äkki või mingisuguses käitumisjuhendis oli olemas, et ülemus ja alluv ei tohi omavaheliselt suhelda. Ja kui midagi sellist peaks olema, siis tuleb teavitada ja siis lüüakse laiali. See on siuke käitumisnorm, mida keegi ei järginud.”

Enamus intervjuule vastajatest, ei pidanud suhte varjamist oluliseks, seda kommenteeriti erinevalt kuid läbivaks põhjenduseks toodi välja, et varjamine pärsib suhte arengut ja varem või hiljem tuleb suhe siiski välja.

“Ei. Ses mõttes, et see tekitaks hulga probleeme. Just töökeskkonnas ütleme, et varjata, et noh, siis oleks nagu suhte arengus väga suured pidurid, sest ütleme Eesti kui Tallinn on nii väike koht,

et kui kuskil keegi supermarketis näeb või kinosaaalis, siis on ikka probleem ja siis võib tekitada veel suuremat segadust.''

Need vastajad, kes suhte varjamist vajalikuks pidasid, põhjendasid enda arvamust sooviga hoida töökeskkonnas madalat profiili. Suhte varjamisel soovitakse eraelulist privaatsust tagada ja hoiduda ebamugavustest ja ennatlikult mõeldakse ka sellele, kui suhe peaks lõppema, siis on vähem inimesi kellega suhtega seonduvat teemat arutada.

''Aga meil tekkis endal see tunnetus, et see hakkab nagu tööalaselt ilmselt ka häirima teisi, et proovida hoida hästi madalat profiili töökohal.''

Üks vastaja tunnistas, et oli suhtes teadlikult kolmanda osapoolena ning sellest tulenevalt oli kokkulepe, et omavaheline afäär hoitakse saladuses. Salasuhtest hoolimata teadvustasid suhtepartneritest töökaaslased, et võimalik suhte avalikuks tulemine võib olla möödapääsmatu.

''Mitte mõtte oli käinud vaid alguses oligi selliselt korraldatud, et ei jääks silma või, et ei tekiks küsimusi, sest keegi teab kedagi ja kui juba ütleme jutud liiguvad, siis lõpuks võib see asi nagu katkeda, mis iganes. Tagajärgedega noh, lõppude lõpuks saab nagu partner ise teada, aga parem on selliseid asju nagu vaka all hoida. Ja siis oligi, ütleme siis piiratud, teatud ajal piiratud need kokkusaamised ja kõik muud rääkimised. Aga noh, paratamatult varem või hiljem sellised asjad tulevad välja.''

Kokkuvõtvalt võib öelda, et suhte varjamise põhjused peituvad suhte osapoolte soovist tagada eraeluline privaatsus ning hoiduda kuulujuttude ja liigse uudishimu tekitamise eest töökeskkonnas. Tulenevalt suhtesse astumise põhjustest ja organisatsioonikultuurist võib suhte varjamise taga olla strateelilised eesmärgid.

3.5 Suhete avalikuks tulemine

Töökeskkonnas tekkinud romantiliste suhete avalikuks tulemist võib uuringu põhjal lahterdada kolmeks. Enamus vastajate arvamuse ja kogemuse kohaselt tulevad suhted avalikuks juhuslikult, tahtlikult või tahtmatult. Juhtide seas läbiviidud intervjuudest selgub, et kaheksast vastajast ühel juhul oli tegemist tahtmatu juhtumiga ja ülejäänud seitse vastajat tunnistasid, et kollektiivisese suhte ilmsiks tulemisel on olnud teadasaamine juhuslik. Juhtide vastustes ei esinenud tahtlikku

teavitamist, ehkki ühel juhul oleks pidanud see nii olema kuid teavitamiskohustuse asemel otsustas töötaja ettevõttest lahkuda.

Romantilise suhte avalikuks tulemine töökeskkonnas on vastajate seas enamasti olnud loetav kehakeelest ja suhtest on teada saadud suures osas juhuslikult. Juhuslikult suhtest teada saamise viisi puhul toodi mõnel juhul välja, et suhte osapooled ei panustanud suhte varjamiseks ega ei eksponeerinud seda tahtlikult teistele. Kui suhte varjamisele enam energiat ei suunata, siis võib suhe olla arenenud sellisesse faasi kus suhe on kindel selle selle avalikuks tulemine on loomulik. Kui suhe saab avalikuks jäbi juhuse, siis ei pea töötajad ise sellel ebamugaval teemal ise sõna võtma.

“Keegi pole pidanud sellel piinlikul teemal nagu rääkima.”

Autor mõistab suhte juhusliku avastamise all kolleegide tähelepanekuid kehakeele osas, vastajate intervjuude sisus tuuakse välja kehakeele märkide lugemine.

“Pilgud ja nooled ja ikkagi siuksed kerged puudutused või familiaarne maneer teatud teemade arutamine, mis ei peaks olema võib olla töökeskkonnas ainult ülemuse ja alluva vahel, eks neid märke on teisigi.”

Muuhulgas tuuakse mitmel korral välja, et kollektiivil on olnud võimalus suhte arenemisele juba algusfaasist alates kaasa elada.

“On olnud ikkagi tegemist sellisega, et me oleme suhte alguses ikkagi kaasa elanud.”

Tahtlik ja kohustuslik suhtest teavitamine selgus kogemuslugude rääkijate poolstruktureeritud intervjuudest. Juhtide intervjuudest kohustusliku teavitamise kohta informatsiooni autor ei saanud.

“Olid inimesed, kellele mina pidin ütlema tollel ajal, lähtuvalt enda ametikohast. Ja siis enda selles mõttes riskihinnangust, et kas see suhe, nagu jääb toimima, et kas ma sellega nagu teen tööd või ei. Noh, selles mõttes sutsakatest ei teavita kedagi, et mina selles mõttes selle hinnangu tegin selliselt, et et ma sellega nagu töötame edasi. Ja seoses sellega pidin mina nagu ka teavitama.”

Tahtmatu suhte paljastamine on juhtunud kogemata, sest tegelikult sooviti suhet hoida saladuses. Uurijal õnnestus intervjuu väliselt teada saada, et salasuhe oli kestnud pikki aastaid ning sellest

olid teadlikud vaid suhte osapooled ning raamatupidaja, kellel lasus vaikumiskohustus kuid kelle kaudu ettevõttest lisahüved välja liikusid.

“Kui ta sai sellest suhtest teada, tema kohustus oli seda niiöelda raporteerida nagu edasi juhtkonda.”

Nii nagu suhte varjamisel on omad põhjused, siis on ka suhte avalikuks tulemisel varjamisega seosed olemas. Töökeskkonnas võivad suhtes tulla avalikuks tahtlikult või tahtmatult ning selle teadasaamise viisist võib sõltuda romantilises suhtes oleva paari edasine olemus tööl. Uuringus leidis kinnitus teooria, et suhte avalikuks tulemine juhuslikult, võib tekitada suhte osapoolte osas küsimusi, samas kui suhtes olev paar teeb avalikustamise enda initsiatiivil, siis võivad kolleegid, kes muidi suhteid heaks ei kiida, jääda neutraalseks või jagada positiivset toetust paarisuhtele.

3.6 Kaastöötajate reaktsioonid romantilises suhte teada saamisest

Vastajate hinnangul saab teha üldistuse, et kolleegide reaktsioonid suhtest teada saamisest on enamjaolt neutraalsed, kuid märkimisväärseid sekeldusi toovad endaga kaasa pigem negatiivsemad suhtumised. Vähestel vastajatel on hea kogemus, kus kolleegide poolt on töökaaslasega suhe hästi vastu võetud. Emotsionaalsemad reaktsioonid suhtest teada saamisest võivad aja möödudes lahtuda, seda toodi välja ka vastajate poolt.

“Kui ma natuke meenutan, siis algul oli seda toksilisust ja pingelisi olukordi rohkem, aga nüüd on need pigem laabunud.”

Hierarhilises suhtes olev meesterahvas, kes teavitas enda hierarhilisest suhtest (keskastmejuhist alluvaga) kolleege isiklikult, võtab reaktsioonid kokku üldistavalt ning oskab anda kolleegide reaktsioonidele omalt poolt ka selgitusi.

“Erinev selles mõttes, et jagunemine oli vähemalt minu hinnangul ütleme niimoodi, et 20/60/20. 20% olid pigem sellised, et soovisid õnne ja nii edasi, 60% jäid neutraalseks ja 20% vaatasid väga viltu.”

Vastaja hinnangul oli peamisteks põhjusteks miks tema suhet alluvaga hästi vastu ei võetud, võisid peituda hukkamõistjate enda isikliku elu ja varasemate halbade kogemuste pinnalt, näiteks ka

vanematega halvad suhted ja moraalitabud kujundavad inimeste hoiakuid teiste romantiliste suhete kohta. Vastaja oli seisukohal, et need kolleegid, kes oma arvamuses ja reaktsioonides jäid neutraalseks, võib eeldada, et neile tegelikult ei lähe korda teiste inimeste eraelu ja neile pigem ei meeldi teiste asjadesse oma nina pista.

“Neutraalseks jäid need inimesed, kellele noh, tegelikult ei lähe korda teiste elu, et mõnedele meeldib hästi palju teiste eludest tuhnida. Mõnedele ei meeldi, et noh, pigem need, kellele meeldib teistele jõudsalt kaasa elada, siis need need jäid sinna mõlemasse äärmusesse.”

Oli ka vastajaid, kes on tööalaselt saavutanud sellise positsiooni usalduslikus ringid, et tekkinud suhele reageeriti viisakalt ja ilma liigsete emotsioonideta.

“Minu poole pealt oli nii, kuna ma töötasin selles mõttes väga usalduslikus ringis, et võeti teadmiseks, aktsepteeriti ja austati.”

Suhted ülemusega on vastajate sõnul toonud kaasa kollektiivid umbusalduslikke arvamusi, mistõttu ei ole ka reaktsioonid olnud positiivsed.

“Oli positiivseid oli mitte positiivseid. Sest kuna tema oli oluliselt kõrgema ametipositsioonil, siis oli ikkagi selliseid arvamusi, et arvati, et ma näiteks kasutada oma hüvanguks ära lihtsalt, et asi on ainult selles.”

Valdavalt kardeti kolleegide poolt seda, et suhtes olev töökaaslane saab juhiga suhtes olles teatavaid eeliseid ja hüvesid, mis ei tervele kollektiivile ei laiene.

“Aga aga meil side nagu tekkis ja eks see hakkas tekitama inimestes uudishimu ja arvati, et võivad tekkida ka nii öelda, siis teatud eelised teise osakonna ees, siis selles osas, kus ma töötan.”

Üldiselt saab välja tuua, et uuring kinnitab teoreetilist seisukohta, et suhtest teadasaamise viis võib kujundada töökeskkonnas olevate inimeste hoiakuid nii negatiivses kui positiivses suunas. Oluline on siinkohal märkida, et lateraalsete suhete puhul on reaktsioonid üldiselt neutraalsemad või positiivsemad, vastupidiselt hierarhilistele suhetele, mida töökeskkonnas pigem ei soosita. Kolleegide vastumeelsus romantilisele töösuhetele võib tulla konkreetsele inimeste isikutest või nende inimeste isiklikest negatiivsetest kogemustest, mistõttu ei saa vastumeelsust või

poolehoidmist objektiivselt hinnata. Teooriale tuginedes on naised oma emotsioonide haldamisel vähem stabiilsemad kui mehed, tekitades sageli ootamatuid ja mittedobivaid emotsioone kolleegide poolt (Wilson, 2015).

3.7 Personalijuhtimise praktikad romantiliste suhete korral

Lõputöö teoreetilisest ülevaatest ja empiirilisest uuringust selgub, et mõnedes ettevõtetes on selgelt reglementeeritud kuidas romantiliste töösuhetega toimida, kuid antud teema on delikaatne ning paljudes ettevõtetes puuduvad sisekorralduslikud reeglid, mis isiklike suhteid käsitlevad.

Uuringutest tuleb välja, et need, kes on olnud romantilistes või seksuaalsetes suhetes kaastöötajatega, hindavad oma suhte privaatsust väga kõrgelt (La France, 2022). Lõputöö autor jõudis oma uuringus sarnasele järeldusele, et enamusele suhtes osalejatele ei meeldi, kui nende suhet tööalaselt kuidagi moodi juhtide poolt käsitlema hakatakse.

Avalikest allikatest leitava käitumiskoodeksi kohaselt keelustab automaatika ja mehaanika valdkonnas tegutsev suurettevõtte organisatsioonis tööalaselt kokkupuutuvate töötajate isiklikud suhted. Sisekorraeskiri antud organisatsioonis, mis reguleerib muuhulgas ka romantilisi suhteid ning põhjendab selle keelamise. Romantiliste töösuhete keelustamine on reguleeritud, et kaitsta ettevõtte konfidentsiaalset teavet, näiteks positsiooni kasutamisel enda, sõbra või pereliikme huvide edendamiseks. Samuti ei ole lubatud osaleda pereliikme või lähedase isiku värbamisprotsessis ning ei tohi olla isiklik või perekondlik suhe kolleegagi, kellel on otseselt või kaudselt juhtiv või alluv ametikoht. Ka Eestis jõustruktuurides on kehtiv sisemäärustik, mille kohaselt ei tohi ülem lubada familiaarset käitumist alluvatega.

Isiklike suhteid kolleegidega juriidilisel maastikul reguleerib eetikakoodeks, kus on sätestatud, et kolleegidevahelised suhted peavad olema usalduslikud ja rajanema vastastikkusel austusel ning isiklikest küsimustest tekkinud lahkemisiid advokaatide vahel püütakse lahendada kokkuleppel. Samuti on reglementeeritud kolleegide vaheliste vaidluste viis ja toodud välja selleks piiratud võimalused.

Isiklike kokkupõrgete vältimiseks on reguleeritud ka suhted meditsiini valdkonnas, et kaitsta selles sektoris töötavate inimeste ja nende patsientide huve. Tervishoiutöötajatel on isiklikest suhetest

keeldumise aluseks ka eetilised põhjused. Privaatsuse kaitsmiseks ja isiklikest suhetest tulenevate huvide konfliktide vältimiseks ei ole lähedased suhted soositud, sealhulgas romantilised suhted.

Lagunenud perefirmit juhtinud osapool tunnistas avalikult kirjalikus väljaandes, et kuniks ei ole tekkinud strateegilist ohuolukorda, mis ettevõttele majanduslikult mõjuks või mainekujundust riivaks siis ei ole vajadust teemat tõstatada kuid tunnistas enda kogemuse pealt siiski, et töö ja eraelu tuleb hoida juriidiliselt lahus, sest usaldust ei saa paberile kirja panna.

Käesoleva uuringu juhtide vastustest selgub, et kaheksast vastajast viis leiavad, et suhtesse sekkumine tööandja poolt on õigustatud ja kolm vastajat arvasid, et tuleb esmalt kindlaks teha kas sekkumine on vajalik. Ükski vastajatest ei märkinud sekkumist suhtesse mittevajalikuks. Juhid toovad oma vastustes välja, et eelkõige seatakse esikohale ärilised huvid ja kui töökollektiivis on tekkinud romantiline suhe, siis tuleb hinnata milliseid riske suhe endaga kaasa toob ning vastavalt reageerida. Ühest intervjuust tuli välja, et teavitamise kohustus tõi endaga kaasa juhtiva töötaja lahkumise ettevõttest, sest isiklikul tasandil oldi heades sõbrannasuhetes ning salasuhtest teada saamisel pidi üks sõbranna teise kohta juhtkonnale ettekande tegema. Sellest kohustusest loobumisel ja sõbrasuhte säilitamise huvides lahkus inimene töölt. Intervjuust selgub, et karmid reeglid ja piirangud romantiliste suhete puhul ei hoia suhete tekkimisi ära, vaid töötajad hakkavad selliseid suhteid varjama.

“Kuna tegemist oli juhtkonna liikmetega, siis suhete niiöelda pikaajaliste heade suhete hoidmiseks otsustas see inimene ettevõttest hoopiski lahkuda, et mitte võtta enda kanda seda suurt vastutust, et mis siis hakkab juhtuma, kui nende suhe tuleb avalikuks, et tema otsustas võtta selle saladuse endaga kaasa ja loobus oma töökohast.”

4 JÄRELDUSED JA ARUTELU

Arusaamad romantilistest suhtest töökeskkonnas

Romantilised suhted on inimeste arvamuste kohaselt selgitatud läbivalt sarnaste tunnustega, põhiliselt iseloomustatakse romantilisi suhteid intiimsete lähedussuhetena, kus osapooltel on vastasikused tunded, mis eristuvad sõbrussuhetest. Vanematest kirjanduslikest väljaannetest

selgub, et romantilisi suhteid võib kogemuste kohaselt liigitada ka platoonilisteks suheteks, kuid viimaste aastate uuringutes selgitatakse romantilisi suhteid mitteplatoonilistena.

Uuringus osalejate arusaamad töökohal eksisteerivatest romantilistest suhetest leiab kinnitust teoreetilises osas esitatud definitsioon, mille kohaselt töökoharomanss on kahe organisatsiooni liikme vaheline mitteplatooniline suhe, kus on ilmselged seksuaalne tõmme ja vastastikune kiindumus ning mõlemad suhte osapooled tunnevad, et nende suhe on midagi enam kui professionaalne ja platooniline (Horan & Chory, 2011). Lisaks rõhutati lõputöö autori uuringus vastajate seas mitmel korral tundeid ja emotsionaalset sidet.

Romantiliste suhete tekkimist mõjutavad tingimused

Peamised tingimused ja tegurid, mis võimaldavad romantilise suhte tekkimist on tööl koos viibivad atraktiivsed ja suhtele avatud kolleegid. Tööandja poolsed töötingimused võivad romantiliste suhete tekkimist soodustada ja organisatsioonikultuuril võib olla kolleegide lähedasi suhteid võimaldavaid tingimusi, näiteks on ühiüritused ja tegevused kolleegidega suunatud inimeste omavahelisteks suhtlussidemete loomiseks ja tugevdamiseks.

Paljudest vastustest kuvab selgelt, et atraktiivsed töökaaslased, kes on tööl olles sätitud ja viisakad ning ennast näidatakse heast küljest võib olla põhjus, miks inimestele meeldib tööl käia, mis näitab töötajate huvi olla tööl kohapeal. Väline meeldivus on suhte loomisel esimeseks sammuks. Teisalt, kui kolleegidega tekivad pingelised olukorrad võivad sagedana töölt puudumised. Siinkohal saab luua seose, et põhjus tööle minna ja põhjus töölt puududa võib peituda kolleegis, eriti juhtudel kui ollakse romantilisel tasandil seotud. Kui suhte tagajärjel muutub töökaaslaste omavaheline suhtlus halvemaks, siis asjaolu, et töötatakse koos on lisastressor, mis süveneb kui olukorraga ei tegeleta. Siinkohal on indlasti abi targast juhtimisest ja suhte osapoolte suhtumisest ja võimest kolleegidena jätkata.

Romantilise töösuhete kulgemise juures on head ajad positiivsust esindavad ning kolleegidele ei ole suhe koormav, kui just ei eksponeerita suhet ning osatakse jääda professionaalseteks tööjuures. Suhtete juurde käivate tülide ja vaidluste lahendused võivad pahatihti leida kulminatsiooni just tööjuures ja siis otsitakse kedagi, kes sekkuks, et töökollektiiv saaks rahulikult tööd jätkata, ilma, et peaks soovimatult osalema suhtepartnerite tülides. Siinkohal on juhtivaks mõtteks, et kui kõik on hästi, siis toimib tööalasel ka kõik sujuvalt kuid juhtudel kui suhes esinevad tülid, mis jõuavad töökeskkonda või puruneb suhe sootuks, siis tuleb tagajärgedega tegeleda. Ilmselt saab seda seostada inimeste negatiivsete hoiakutega töökollektiivis esinevate romantiliste suhete osas.

Varjatud teema, millele ehk suhte tekkimisel ajal ei mõelda on see kuidas käituda juhul, kui suhe lõppeb ja otsustatakse siiski ühiselt ettevõttes edasi töötada. Vastajate sõnul on atraktiivsete töökaaslaste suhtesse sattumise tõenäosus üsna suur, ning konkurents samuti olemas, seega jõib järeldada, et need, kes on omavahel suhte lõpetanud võivad uue kaaslane samuti töökeskkonnast leida. Siinkohal tekivad uued väljakutsed, kuidas tulla toime lahkuminekuga ja kuidas toimub suhtest paranemise protsess kui endise kallimaga jätkub tööalane suhtlus. Kuidas säilitada tööalane professionaalne käitumine tööl kui näha, et eksil on uus kaaslane tööl. Üldise armukadedusega toimetulek või suutmatus isiklike emotsioonidega toime tulla tööjuures võib siiski lõppeda töösuhte katkestamisega, sest usaldus ja suhtumine võivad isiklikul tasandil olla haavatud. Siinkohal on vajalik ennetustöö, et romantilise suhte negatiivsete tagajärgedega tegelemisel ei tekiks uusi probleeme töökeskkonnas, kui mõned on otsustanud suhte osapoolte kasuks või kahjuks pooli valida.

Romantiliste suhtete positiivsed ja negatiivsed mõjud töökeskkonnas

Olenevalt suhtest ja töökeskkonnas läbisaamisest võivad romantilise suhte mõjud väljenduda erinevalt. Kuigi romantiline suhe on oma olemuselt positiivne nähtus, mis toob kaasa häid emotsioone, siis töökeskkonnas võivad armunud kolleegid mõjuda häirivalt. Mõningatel juhtudel on tööandja sunnitud sekkuma, et tagada tõgus töövoog ja rahulik töökeskkond.

Suhtest tulenevate ebamugavate tagajärgedega tegelemine on väljakutse, eriti juhtudel kui töötingimustes suhete tekkimist soodustavad. Uurmuses osalejatega vestlusesest tuli välja, et mõningatel juhtudel on kolleegide vahelistele suhetele kaasaelamine pigem positiivse emotsiooni tekitajaks, samas kui suhtega ilmnevad loomulikud kõrvalnähud nagu kiindumuse näitamine või tülide lahendamine, siis töökohal tekitab see ebamugavusi ja kolleege hakkab suhe häirima. Olenevalt kelle vahel suhe on tekkinud, siis rangete reeglitega ettevõtetes on suhtega tegelemisel kohustuslik ametlik käik ning bürokraatlik sekkumine on sageli tülikas lisategevus, millega ei soovita tegeleda.

Intervjueeritavad tõid mitmel korral välja töökaaslaste avaliku lembuse näitamise, see on mõistetav, sest suhtekaaslasega tekib teatud mugavus ja harjumus näiteks mööda minnes puudutada. Füüsiline lähedus on romantilises suhtes väga olulisel kohal. Kui põsemusid on suhtes normaalses tervitamiseks, siis meeskonna ees ei ole sobilik lembusi vahetada aga kui seda tehakse kolleegide eest varjatult, siis tekib küsimus kas püütakse oma suhte füüsilist poolt varjata ja näidata sellega, et kolleegide juuresolekul säilitatakse professionaalne käitumine. Hierarhilises

suhtes olemine mõjutab töötajate silmis hinnanguid oma juhi suhtes ja kujundab arvamust juhtkonna suunas, sest ebaprofessionaalne käitumine põhjustab ebameeldivusi ning suhtes oleval juhil on oht sattuda kõnealuseks objektiks. Kui töökeskkonnas hakkavad liikuma kuulujutud kolleegide vaheliste suhete kohta, eriti ohtlikud on salasuhted ülemusega, siis on sellel otsene mõju kollektiivis töötegemisele, sest põhifookus on suunatud tagarääkimisele mitte oma tööülesannete täitmisele.

Personalijuhtimise praktikad romantiliste suhete korral Eesti ettevõtetes

Autor jõudis järeldusele, et romantilised suhted organisatsioonis on teema, mille käsitlemine ettevõtetes on paratamatu, iseasi on see kas juhtumile antakse ametlik käik või mitte. Kuna tööandja ei saa keelata romantilise sisuga kohtumisi kolleegidega ja töötingimused võivad romantiliste suhete tekkimist soodustada, siis tuleb olla ettenägelik ning sekkuda õigel hetkel, et ärilised huvid oleksid kaitstud ning suhte osapoolte privaatsust ei rikutaks. Üldiselt on tööandjad või vastutavad juhid dilemma eest, sest keeruline on öelda, milliste kolleegidena ei tohi koos töötada, kui aga kollektiiv tajub negatiivseid mõjusid töökeskkonnas, siis on töötajate igapäevaste tööülesannete ümberkorraldamine õigustatud ja mõningatel juhtudel ka vajalik. Ettevõtteid kus ei ole kirjeldatud käitumisreeglid romantilise suhte korral siis on tegemist üsna delikaatse ülesandega, sest kõik osapooled tunnevad end ebamugavalt ning selline käitumine paneb proovile suhtes olijad. Juhtudel kui töökaaslaste vahelistest suhtest pikemaajalisemat suhet ei teki, siis võib olla piinlik vaev asjata, mistõttu võib arvata, et mõned juhid ei taha sekkuda suhtesse enne kui ei ole ilmnenud tõsisemaid detaile, mis sekkumist nõuaksid.

Väga paljude olukordade lahendamiseks või ennetamiseks on parim viis suhelda osapooltega, Intervjuueeritud inimesed leidsid, et töötajatele tuleb teha selgeks, millised on käitumisreeglid tööjuures, millised on ootused ja käitumistavad töökohal, sealjuures juhul, kui kollektiivis on omavahelises romantilises suhtes olevad töötajad. Uuringule vastajate hulgas tunnistas enamus, et töö- ja eraelu lahushoidmine on suur väljakutse. Kui tegemist on hierarhilise suhtega ning on vajalik teha meeskonnas koondamisotsus, siis tekivad pinged, kui ülemus ja alluv on isiklikus suhtes teinud vastastikuse kokkulepe, et tegutsetakse eeskätt teineteise huvides ja tagatakse üksteise turvatunne.

Vastutuse panemine romantiliste suhete tekkimise korral personaliosakonnale või juhtkonnale ei ole autori poolt lävibidud uuringutulemustele tuginedes õigustatud. Küllaga tuleb tööandjal seista ettevõtte majanduslike huvide eest ja kaitsta töötajaid diskrimineerimise ja kiusamise eest. Suhteid ei ole reaalselt võimalik keelata kuid on mõistlik reguleerida tööalast suhtlemist, et töötajad tunneksid end väärtustatuna ja saaksid oma tööd jätkata, ilma suuremate mõjudeta töökeskkonnale.

Autor jõudis järeldusele, et romantiliste suhete juhtumite ilmnemisel, peaks alustama kokkulepetest, mis reguleerivad edaspidiseid töösuhteid; personalipoliitika võiks kajastada põhimõtteid ja töökorraldust, mis sellisel juhul on tavaks, et minimeerida romantiliste suhete mõjusid töökeskkonnas.

Töötajatele tuleks tutvustada töökoha romantika poliitikat ja vajadusel selgitada, et kolleegiga romantilisse suhtes olles peavad nad arvestama võimalike huvide konfliktidega, Sarnasele järeldusele on tulnud Cavida ja Matjuba oma uuringus: Töötades koos mõne olulise projekti kallal, peab olema välistatud, et suhteosapoolte lahku minek saaks mõjutada projekti ja meeskonda negatiivselt (Cavico & Mujtaba, 2021).

4.1 Ettepanekud

Autor tugineb ettepanekuid tehes magistritöö esimeses osas kirjeldatud teoreetilistele allikatele ning võtab arvesse läbiviidud uuringu tulemustest saadavat informatsiooni, mille alusel käsitleda romantiliste suhete teemat Eesti ettevõtetes.

Uuringu tarbeks läbi viidud intervjuudest selgus, et enamus töötajad ei ole teadlikud ettevõttes toimivatest regulatsioonidest ning vähesed intervjuudele vastajad tõid välja teadmise, et ettevõttes on sisekorraeskirjades osa, mis puudutab romantilisi suhteid. Autor teeb ettepaneku kokku leppida käitumisreeglid ja lisada töökorralduse reeglitesse koostada vastav osa, kus oleks kirjas, kuidas organisatsioonis romantiliste suhete ilmnemisel toimitakse ning kuidas töötajad romantiliste suhete ilmnemise korral käituda võiksid. Toetudes intervjuude põhjal tehtud järeldustele leiab autor, et töötajate jaoks on vajalik märkida kontaktisik, kelle poole pöörduda kui romantilised suhted hakkavad teisi töösuteid häirima. Toetava ja tervisliku töökeskkonna huvides peaks olema töötajatel võimalus väljendada ebamugavust või ebavõrdse kohtlemiste korral teavitada selleks määratud isikut, et keskenduda probleemse olukorra lahendamisele.

Töövälilistele meeskondlikele koosviibimistele või üritustele tuleks kaasata kindlasti suhtes olevaid töökaaslasi, et tugevdada kindlustunnet, et nende suhe on kolleegide poolt aktsepteeritud. Teisalt annab see võimaluse vähendada kuulujutte ja omavahel vabamas atmosfääris ja avatumalt suhelda. Paarisuhtes olevate töökaaslaste käitumisest ja kehakeelest võib välja lugeda ka suhte sügavust, mis omakorda süvendab usaldust kolleegide poolt nende suhtesse. Töövälistel koosviibimistel osalemine peaks siiski olema vabatahtlik, sest ei saa arvestada, et kõik töötajad tahavad või saavad töövälisel ajal teatud tegevustes kaasas olla.

Autor leiab, et töökeskkonnas alguse saanud romantilise suhte korral on kriitilise tähtsusega analüüsida tööprotsesse, rääkida läbi vastastikused ootused partnerina ja töökaaslasena, ülemusena või alluvana ning vajadusel sekkuda koostöö korralduslikku poolde. Erisused võivad esineda lateraalsete ja hierarhiliste suhete puhul, kus olenevalt ettevõtte struktuurist ja võimalustest kasutada alluvussuhte reguleerimist, kaasata teise osakonna juhti või taanduda juhtivalt ametikohalt, et vältida huvide konflikti tekkimist. Suhte korral on oluline ühiselt ja arusaadavalt teha kokkulepped kuidas tervislikult ja paarisuhet säästvalt töötamist ühes ettevõttes jätkata.

Eeneval lahtikirjutatud ettepanekutele avaldab autor mõtteid jätkuuringuteks, mis aitaksid paremini romantilisi töösuhteid mõista, reguleerida ja ohokohti minimeerida. Autor teeb ettepaneku romantiliste töösuhete teemat edasi uurida ja keskenduda:

- romantilistele suhetele koostööpartnerite vahel;
- kiusamise seosele kolleegist või ülemusest lahkuminekuga;
- kvantitatiivsele uuringule, millistest sektoritest leiab suhteid kõige rohkem.

Magistritöös võib kritiseerida andmekogumise meetodit, sest intervjuul põhineva uurimismeetodi esinduslikkus on madal (Kalmus *et al.*, 2015), kuid autori hinnangul on siiani Eestis väheuuritud teema kohta poolstruktureeritud intervjuude kaudu võimalik sisuanalüüsist saada teada uurimisküsimustele vastuseid ning luua oma tööga uut teadmist edaspidiste uuringute tarbeks. Autori poolt läbiviidud intervjuude tulemuste analüüsist tulenevad järeldused on vastavuses teoorias kirjeldatud alapeatükkidega kuid uuringu andmed esindavad siiski konkreetseid juhtumeid ning ei võimalda teha üheselt mõistetavaid üldistusi või kajastada laiemat populatsiooni. Intervjueeritavate vastuste analüüsimisel leidis autor, et põhjalikuma analüüsi saamiseks oleks pidanud mõned vastajad andma sisukamaid vastuseid või oleks autor võinud täpsustada mõningaid detaile ja asjaolusid.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli välja selgitada kuidas mõistetakse romantilisi suhteid organisatsioonis, kas ja kuidas avalduvad romantiliste suhte mõjud töökeskkonnas ning millised on toimivad personalijuhtimise praktikad organisatsioonides, et töörahu töökeskkonnas kolleegide omavahelistest romantilistest suhetest tulenevalt ei kannataks. Eesmärgi saavutamiseks kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuude kaudu ning uuringu tulemusi käsitleti kvalitatiivse sisuanalüüsi teel.

Eesmärgi saavutamiseks otsiti vastuseid järgmistele küsimustele:

1. Kuidas mõistetakse romantilisi suhteid töökeskkonnas?
2. Millised töötingimused mõjutavad romantiliste suhete tekkimist?
3. Kas töökaaslased tajuvad kolleegide vahelisi romantilisi suhteid positiivselt või negatiivselt ja milliseid mõjusid romantiline suhe töökeskkonnas avaldab?
4. Kuidas oleks võimalik romantilistest suhetest tingitud negatiivseid mõjusid töökeskkonnas vältida ja millised on toimivad praktikad kolleegide vaheliste romantiliste suhete korral Eesti ettevõtetes?

Magistritöö koosneb neljast osast, kus on esitatud teoreetilised käsitlused, empiiriline osa, läbi viidud uuringu tulemuste ning analüüsi ja järelduste peatükid. Töö teoreetilises osas anti ülevaade romantiliste suhet olemusest, selgitati töökeskkonnas tekkivate romantiliste suhete peamisi põhjuseid ja sellega kaasnevaid nähtuseid. Töö empiirilises osas andis autor ülevaate läbiviidava uuringu metoodikast, empiirilise osa andmed tulenevad juhtidelt ja töötajatelt, kes esindavad erinevaid Eestis tegutsevaid organisatsioone. Uuring viidi läbi poolstruktureeritud intervjuude kaudu, kus vastajaid oli kokku 20.

Magistritöö eesmärgist tulenevalt viis autor läbi poolstruktureeritud intervjuud, milles uuriti töötajate ja juhtide kogemusi töökohal tekkivate romantiliste suhetega. Intervjuu eesmärgiks oli teada saada kuidas mõistetakse romantilisi suhteid, milliseid mõjusid see töökeskkonnas ilmutab ja uurija küsis vastajatelt, kas nende tööandja on kehtestanud käitumisreegleid lähedaste suhete tekkimise korral. Autor uuris, millised on peamised suhete tekkimise põhjused ning millised töötingimused romantilisi suhteid soodustavad. Samuti uuris autor suhte varjamise põhjuseid ja

tagajärgi suhete purunemisel. Uuringu tulemustest selguvad inimeste arusaamad romantilistest suhetest ja sellest, et enamasti on tuntavad mõjud töökeskkonnas pigem negatiivsed. Intervjueeritavate vastusest tuleb välja, et mõnedes ettevõtetes on kehtestatud käitumisreeglid kolleegide suhete korral kuid enamus vastajatest ei olnud selliste regulatsioonidega kokku puutunud.

Uurimustöö tulemustena on kirjeldatud kaheksa erineva juhi kogemused töökohal eksisteerivate romantiliste suhetega ja kaksteist kogemuslugu inimeste poolt, kes on ise olnud suhtes töökaaslasega. Autor toob uuringu tulemustes välja, millised kogemused on inimestel olnud töökohal romantiliste suhetega ja kuidas käituvad sellistes olukordades suhte osapooled, kolleegid ning kuidas reageerivad sellele juhid.

Autori uurimistöö tulemusena selgus, et romantilisi suhteid mõistetakse töökeskkonnas kahe osapoolse vahelise suhtena, mis on kõrvalistele isikutele selgelt arusaadav ning sisaldades füüsilist ja intiimset komponenti. Vastajate hinnangul on töökeskkond suhete tekkimiseks soodne koht ning töötingimused, mis võimaldavad koos rohkelt aega veeta, annavad eeldused kolleegide vaheliste suhete tekkimiseks ja arenguks. Selgus, et kolleegide suhtumine töökaaslastesse, kes on omavahel romantiliselt seotud on erinev, pigem tolereeritakse lateraalseid suhteid ning hierarhiliste suhete puhul on näha selgelt negatiivsemaid hoiakuid. Olenevalt ettevõtte suurusest ja tegevusvaldkonnast võivad olla dokumentides kirjeldatud protseduurid, kuidas lähedussuhete korral peaks käituma, enamasti reeglite olemasolu romantiliste suhete kujunemist ei takista ja mõningatel juhtudel otsustatakse tulenevalt karmidest reeglitest ja piirangutest suhet kolleegiga hoopis varjata. Intervjueeritavate vastustest selgus, et romantiliste suhete teemaga hakatakse tegelema alles siis, kui selleks on vajadus ning ennetavaid tegevusi tehakse pigem vähem ja tekkivale olukorrale lähenetakse juhtumi põhiselt.

Uurimistulemused näitasid, et romantilisi suhteid kolleegide vahel mõistetakse erinevates töökeskkondades pigem sarnaselt, toodi välja füüsiline intiimsus ja tähendati kolleegidele silma jäämist oma käitumisega. Kinnitust saadi teooriale, et hierarhiliste suhetega kaasnevad negatiivsed tagajärjed sagedamini kui lateraalsete suhetega ning romantiliste suhete mõjud töökeskkonnas on kolleegidele pigem häirivad ning seetõttu suhtutakse sellistesse suhetesse pigem negatiivselt. Samuti selgus, et töökeskkonnas tegeletakse romantilistest töösuhetest tulenevate küsimustega alles siis, kui selleks tekib vajadus, mistõttu lähenetakse teemale pigem pretsedendi järgselt, ennetustegevustesse panustavad pigem avalikusektori asutused ja suuremad ettevõtted.

Kokkuvõtlikust näitasid tulemused, et romantiliste suhted töökaaslaste vahel on aktuaalne teema, mis vajab edasi uurimist.

SUMMARY

The aim of the master's thesis was to determine how romantic relationships are understood within an organization, whether and how the effects of romantic relationships manifest in the work environment, and what effective human resource management practices in organizations can mitigate any negative impacts on work environment harmony arising from romantic relationships among colleagues. To achieve this aim, a qualitative research method was employed, data was gathered through semi-structured interviews, and the results of the study were analyzed qualitatively.

To achieve the aim, answers to the following questions were sought:

1. How are romantic relationships understood in the work environment?
2. What work conditions influence the formation of romantic relationships?
3. Do coworkers perceive romantic relationships between colleagues positively or negatively, and what impacts does a romantic relationship in the work environment have?
4. How can negative impacts resulting from romantic relationships in the work environment be avoided, and what are effective practices for handling romantic relationships among colleagues in Estonian companies?

The master's thesis consists of four parts: theoretical discussions, an empirical section, chapters presenting the results of the conducted study, and analysis and conclusions. In the theoretical part

of the thesis, an overview of the nature of romantic relationships was provided, the main reasons for romantic relationships arising in the work environment and associated phenomena were explained. In the empirical part of the thesis, the author outlined the methodology of the conducted study, with data derived from managers and employees representing various organizations operating in Estonia. The study was conducted through semi-structured interviews, with a total of 20 respondents.

Throughout the study, all research questions received answers. The results indicated that romantic relationships among colleagues are generally understood similarly in different work environments, with physical intimacy being highlighted and also implying standing out to colleagues with one's behavior. Confirmation was obtained for the theory that negative consequences are more common with hierarchical relationships than with lateral ones, and the effects of romantic relationships in the work environment are generally perceived as disruptive by colleagues, thus leading to a predominantly negative attitude towards such relationships. It also emerged that issues related to romantic work relationships are addressed in the workplace only when necessary, and therefore the topic is approached more reactively, with preventive measures being primarily implemented by public sector institutions and larger companies.

In conclusion, the results showed that romantic relationships among coworkers are a relevant topic that requires further investigation.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- 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/>
- 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(3), 329-351.
- Allaje, Õ. (2016). Romantilised suhted organisatsioonis: [Eesti töötajate kogemused. Bakalaureuse töö, Tartu Ülikool].
- Aurora, R., & Venkatachari, K. (2014). The Workplace a Breeding Ground for Romance. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 6(2), 135-146.
- Balaban, R. (2019). Romance at work and the negative impact it has on the workplace environment. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, (15), 127-134.
- Biggs, D., Matthewman, L., & Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organizational settings: Attitudes on workplace romance in the UK and USA. *Gender in Management*, 27(4), 271–285.
- Boyd, C. (2010). The Debate Over the Prohibition of Romance in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 325-338.
- Brassard, A., Péloquin, K., Dupuy, E., Wright, J., & Shaver, P. R. (2012). Romantic attachment insecurity predicts sexual dissatisfaction in couples seeking marital therapy. *Journal of sex & marital therapy*, 38(3), 245-262.
- Brown, C. L., & Fredrickson, B. L. (2021). Characteristics and consequences of co-experienced positive affect: understanding the origins of social skills, social bonds, and caring, healthy communities. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 39, 58–63.
- Byun, K. (2014). You can get fired for flirting: critique of sex discrimination law in the workplace through *nelson v. Knight*. *Cardozo JL & Gender*, 21, 259.
- Cavico, F. J., & Mujtaba, B. G. (2021). Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: legal and practical considerations for management. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(6), 667–689. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0324>
- Chory, R. M. (2019). Workplace romance. In J. J. Ponzetti, Jr., (Ed.), *Macmillan encyclopedia of families, marriages, and intimate relationships* (pp. 918-922). New York, NY: Macmillan Reference USA/Gale.
- Chory, R. M., & Gillen Hoke, H. (2023). Coworkers' Perceptions of, and Communication With, Workplace Romance Participants: Proposing and Testing a Model. *International Journal*

of Business Communication (Thousand Oaks, Calif.), 60(4), 1290–1312.
<https://doi.org/10.1177/2329488420908321>

- Chory, R. M., & Gillen Hoke, H. G. (2019). Young love at work: Perceived effects of workplace romance among millennial generation organizational members. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 153 (6), 575-598. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1581722>
- Chory, R. M., & Hoke, H. G. (2020). Coworkers' perceptions of, and communication with, workplace romance participants: Proposing and testing a model. *International Journal of Business Communication*, doi: 2329488420908321.
- Chory, R. M., Mainiero, L., & Horan, S. M. (2022). Workplace Romance and Career Reputation Effects across Industries. *International Journal of Business Communication (Thousand Oaks, Calif.)*, 232948842211008. <https://doi.org/10.1177/23294884221100800>
- Chory, R., & Horan, S. (2023). Personal Workplace Relationships: Unifying an Understudied Area of Organizational and Personal Life. *Behavioral Sciences*, 13(9), 760.
- Cole, N. (2009). Workplace romance: A justice analysis. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 363–372.
- Cowan, R. L., & Horan, S. M. (2014). Love at the office? Understanding workplace romance disclosures and reactions from the co-worker perspective. *Western Journal of Communication*, 78(2), 238–253.
- Cowan, R. L., & Horan, S. M. (2021). Understanding Information and Communication Technology Use in Workplace Romance Escalation and De-Escalation. *International Journal of Business Communication (Thousand Oaks, Calif.)*, 58(1), 55–78.
<https://doi.org/10.1177/2329488417731860>
- CV Keskus. (2019). Uudised ja artikkelid. Kasutatud 13.vebruar 2024
<https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/marksonad/suhted+kolleegidega>
- Doll, J. L. (2020). Policy, Relationship Type, and Motive as Moderators of Engaging in a Workplace Romance. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2020(1), 21940. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.21940abstract>
- Doll, J. L., & Rosopa, P. J. (2015). Workplace romances: Examining attitudes, experience, conscientiousness, and policies. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 439–443.
<https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0368>
- Eber, A. (2017). Romantilised suhtes töökeskkonnas. [Bakalaureusetöö, Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor].
environment. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 8(15), 127–134.
- Fletcher, L., & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 485–508. <https://doi.org/10.1111/joop.12336>

- Fredrickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91(4), 330–335.
- Hlevnjuk, R. (2021). Juhi ja töötaja vahelised sõprussuhtes organisatsioonis ning võrdne kohtlemine [Magistritöö, Tallinna Tehnikaülikool]. TalTech Raamatukogu Digikogu.
- Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2013). When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 192–208.
- Holstrom, A. J. (2019). Breaking Up Is Hard to Do. *BusinessWest*, 36(16), 29–30.
- Horan, S. M., & Chory, R. M. (2011). Understanding work/life blending: Credibility implications for those who date at work. *Communication Studies*, 62(5), 563–580.
- Horan, S., & Chory, R. (2009). When Work and Love Mix: Perceptions of Peers in Workplace Romances. *Western Journal of Communication*, 73(4), 349–369.
<https://digikogu.taltech.ee/et/Item/ea5fdbb2-725f-478d-b60c-8ecf7dd5ad6f>
- Jacobs, E. (2023). Are workplace romances a savvy investment? *Roula Khalaf, Editor of the FT, selects her favourite stories in this weekly newsletter*.
- Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015). Diskursusanalüüs. K. Rootalu, V. Kalmus, A. Masso, ja T. Vihalemm (toim), *Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas*.
<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys> (15.04.2022)
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Altaf, M., Abdul Hameed, A., & Iqbal, S. (2022). Workplace Romance and Job Performance: Mediation Through Relational Capital and Knowledge Acquisition. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2022(1).
<https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.15846abstract>
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Hameed, A. A., Mushtaq, T. U. L., & Usman, M. (2018). Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: A cross-cultural comparison of the People's Republic of China and Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, 2018(11), 267–278. <https://doi.org/10.2147/prbm.s168542>
- Kreis, Anthony Michael (2020). Defensive Glass Ceilings. *George Washington Law Review*, 147, 147–202. Available at: https://readingroom.law.gsu.edu/faculty_pub/2987.
- La France, B. H. (2022). “Don’t Get Your Meat Where You Get Your Bread”: Beliefs and Advice about Workplace Romance. *Behavioral Sciences*, 12(8), 278.
<https://doi.org/10.3390/bs12080278>
- Laherand, M.-L. (2008) *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn. Infotrikk.
- Larkin, M., Shaw, R., Flowers, P. (2019). Multiperspectival designs and processes in interpretative phenomenological analysis research. *Qualitative Research in Psychology*, 16 (2), 182–198.

- Leong, Nancy (2019). Them Too. *Washington University Law Review*, 96, pp. 941-1006. Available at: <https://www.law.du.edu/documents/directory/full-time/nancy-leong.pdf>.
- Malachowski, C., Chory, R., & Claus, C. (2012). Mixing Pleasure with Work: Employee Perceptions of and Responses to Workplace Romance. *Western Journal of Communication*, 76(4), 358-379.
- Marcia, J. E. (2006). Ego identity and personality disorders. *Journal of personality disorders*, 20(6), 577-596.
- Millward, L. J. (2006). The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 315-333.
- Mujtaba, B. G., & Cavico, F. J. (2020). Ethical Analysis of Office Romance and Sexual Favoritism Policies in the #MeToo Workplace and “Cancel Culture” Era. *Socioeconomic Challenges*, 4(4), 132–150. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(4\).132-150.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(4).132-150.2020)
- Murray, A. (2022). Issues with Romance in the Workplace Environment. *Canadian Journal of Family and Youth / Le Journal Canadien de Famille et de La Jeunesse*, 14(2), 41–50. <https://doi.org/10.29173/cjfy29764>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Paul, R., & Townsend, J. (1998). Managing the workplace romance: Protecting employee and employer rights. *Review of Business*, 19(2), 25.
- Pham, Q. T., Le, H. Q., Mai, K. N., & Phan, A. T. (2023). The effects of female sexually fluid workplace romance on their work and life. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 42(1), 87–103. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2022-0007>
- Pierce, C. A., & Aguinis, H. (2003). Romantic relationships in organizations: A test of a model of formation and impact factors. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 1(2), 161–169.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 5–32.
- Pierce, C., & Aguinis, H. (1997). The incubator: Bridging the gap between romantic relationships and sexual harassment in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 197.
- Pierce, C., & Aguinis, H. (2009). Moving beyond a legal-centric approach to managing workplace romances: Organizationally sensible recommendations for HR leaders. *Human Resource Management*, 48(3), 447-464.
- Powell, G. N. (1993). 'Dealing with sexuality in the workplace'. In: Powell, G. N. (Ed.) *Women & Men in Management*, 2nd ed. Sage, Newbury Park, CA, pp. 122±148.

- Powell, G. N. (2000). Workplace romance in the public sector: sex differences in reactions to the Clinton–Lewinsky affair. *Psychological Reports*, 87, 1043–1049.
- Qiu, J., Sultana, F., Iqbal, S., & Ayub, A. (2023). Intimate but not intimate: The perils of workplace romance in fostering knowledge sabotage. *PloS One*, 18(5), e0285837 e0285837. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285837>
- Shockley-Zalabak, P. S. (2015). *Fundamentals of organizational communication: Knowledge, sensitivity, skills, values*. Pearson.
- Sias, P. M. (2008). Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships.
- Smith, J.A., Flowers, P., Larkin, M. (2009). Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research. Los Angeles, CA: Sage Publications Ltd.
- Wallgren Tengberg, L. G., & Tidefors, I. (2016). Workplace Romances: “Going to Work Is Amazing and Really Fun” *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), 84.
- Wilson, F. (2015). Romantic Relationships at Work: Why Love Can Hurt. *International Journal of Management Reviews: IJMR*, 17(1), 1-19.

LISAD

Lisa 1 Intervjuukava juhtidele

Autorid Rajinder ja Kavita töötasid välja intervjuukava, mille alusel viidi läbi töökohal aset leidvate romantiliste suhete teemaline uuring aastal 2014. Lõputöö autor võttis eelmainitud küsimustiku intervjuukava koostamisel aluseks, kohandades seda lõputöö eesmärgist tulenevalt täpsemaks.

Tere, (nimi)!

Mul on väga hea meel, et nõustusite vastama küsimustele, et aidata kaasa töökeskkonnas aset leidvate romantiliste suhete teemalise magistritöö valmimisele. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada kuidas mõistetakse romantilisi suhteid organisatsioonis, kas ja kuidas avalduvad romantiliste suhte mõjud töökeskkonnas ning millised on toimivad praktikad organisatsioonides, et töörahu töökeskkonnas kolleegide omavahelistest romantilistest suhetest tulenevalt ei kannataks. Tegemist on intrigeeriva teemaga, mida ei ole väga palju uuritud kuid mille käsitlemine on ettevõttes vajalik kuna võib olulisel määral mõjutada töökeskkonda. Küsimustele vastates võite rahulikult kasutada nimesid, sest hiljem asendan need tähistega, et tagada nii vastaja, nimetatud ettevõtte kui ka mainitud töötajate konfidentsiaalsus. Kõik avatud küsimused eeldavad arvamusklikke ja kogemustele tuginevaid vastuseid ja palun olla vastates aus, sest õigeid ja valesid vastuseid ei ole. Salvestan meie vestluse hilisema transkriptsiooni tarbeks, mille kustutan peale lõputöö kaitsmist. Transkripteeritud tekst lisatakse lõputöö juurde eraldiseisva failina, kuid ei ole osa lõputööst, seega ei kuulu meie omavaheline vestlus avalikustamisele ja lõputöö lugejatele ei ole see kättesaadav. Kui olete valmis, siis alustame!

Arusaamad romantilistest suhtest töökeskkonnas

1. Kuidas te mõistate sõnapaari romantilised suhted?
2. Milline on teie arvamus kolleegide ja ülemuse/alluva vahelisest romantilisest suhtest?
3. Kas olete kunagi olnud romantiliselt seotud mõne oma töökaaslasega?
4. Kui sageli olete töökeskkonnas romantiliste suhetega kokku puutunud?

Romantiliste suhete tekkimist mõjutavad töötingimused

5. Miks töötajal tekivad romantilised suhted oma kolleegidega või ülemustega?
6. Millised töötingimused teie arvates suhteid kolleegidega soodustavad?
7. Milliseks peate organisatsiooni kultuuri rolli romantiliste suhete tekkimisele töökohal?
8. Kuidas teie hinnangul muutub töökeskkonna dünaamika romantilise suhte lõppemisel?

Romantiliste suhete positiivselt või negatiivselt mõjusid töökeskkonnas

9. Kas kontoriromantika mõjutab töötajate tulemuslikkust negatiivselt või positiivselt?
10. Kas nõustute, et sellistel suhetel on otsene mõju töö kvaliteedile ja kiirusele?
11. Mil määral mõjutab kolleegide vaheline suhe töökaasi ja töökeskkonda?
12. Kas arvate, et kolleegide omavaheliste romantiliste suhete mõjud erinevad kolleegi ja ülemuse vahelisest romantiliste suhete mõjudest?

Toimivad praktikad ja regulatsioonid Eesti ettevõtetes

13. Kas teie organisatsioonis on välja töötatud romantilisi suhteid puudutav poliitika? Kui jah, siis kas teie organisatsiooni personalipoliitika soodustab või takistab kolleegide vaheliste suhete tekkimist?
14. Kuidas olete romantilistest suhetest töökeskkonnas teada saanud?
15. Milline roll on kanda teie ettevõttes personaliosakonnal romantiliste suhete ilmnemisel?
16. Kas teie arvates on õiglane, et personaliosakond/juhtkond sekkub romantilistes suhetes osalevate töötajate vahele?

Ma tänan teid, et leidsite aega küsimustele vastamiseks, teie panus magistritöö valmimisele on oluline ning hindan seda kõrgelt. Rõõmuga jagan teiega peatselt valmivat magistritööd! Soovin teile ilusat päeva jätku!

Lisa 2 Intervjuukava romantilise suhte kogemusega inimestele

Lõputöö autor võttis intervjuukava koostamisel aluseks uurimisküsimused, millele antud lõputöös vastuseid otsitakse, intervjuukava juhtidele ning lisas küsimusi, et vastajatelt võimalikult kvaliteetset informatsiooni saada.

Tere, (nimi)!

Mul on väga hea meel, et nõustusite vastama küsimustele, et aidata kaasa töökeskkonnas aset leidvate romantiliste suhete teemalise magistritöö valmimisele. Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada kuidas mõistetakse romantilisi suhteid organisatsioonis, kas ja kuidas avalduvad romantiliste suhte mõjud töökeskkonnas ning millised on toimivad praktikad organisatsioonides, et töörahu töökeskkonnas kolleegide omavahelistest romantilistest suhetest tulenevalt ei kannataks. Tegemist on intrigeeriva teemaga, mida ei ole väga palju uuritud kuid mille käsitlemine on ettevõttes vajalik kuna võib olulisel määral mõjutada töökeskkonda. Küsimustele vastates võite rahulikult kasutada nimesid, sest hiljem asendan need tähistega, et tagada nii vastaja, nimetatud ettevõtte kui ka mainitud töötajate konfidentsiaalsus. Kõik avatud küsimused eeldavad arvamusklikke ja kogemustele tuginevaid vastuseid ja palun olla vastates aus, sest õigeid ja valesid vastuseid ei ole. Salvestan meie vestluse hilisema transkriptsiooni tarbeks, mille kustutan peale lõputöö kaitsmist. Transkripteeritud tekst lisatakse lõputöö juurde eraldiseisva failina, kuid ei ole osa lõputööst, seega ei kuulu meie omavaheline vestlus avalikustamisele ja lõputöö lugejatele ei ole see kättesaadav. Kui olete valmis, siis alustame!

1. Kuidas te mõistate sõnapaari romantilised suhted?
2. Kui sageli olete töökeskkonnas romantiliste suhetega kokku puutunud?
3. Kas olete kunagi olnud romantiliselt seotud mõne oma töökaaslasega/ülemusega/alluvaga?
4. Palun rääkige oma lugu, kuidas teie romantiline suhe töökeskkonnas alguse sai
5. Kuidas teised teie suhtest teada said?
6. Milline oli kolleegide reaktsioon teie suhte avalikuks tulemisel?
7. Kas olete kaalunud oma suhet varjata pikaajaliselt? Kui jah, siis miks?
8. Kas olete tajunud, et teie suhe on mõjutanud töökeskkonda?
9. Kuidas olete teistest suhetest teada saanud ja kas teadasaamise viis on kujundanud teie hoiakuid selle suhte osas?

10. Mis on teie arvates peamised põhjused miks töökeskkonnas romantilised suhtes tekivad?
11. Millised töötingimused teie arvates suhteid kolleegidega soodustavad?
12. Mis on teie arvates peamised põhjused, miks suhtes purunevad ja millised on sellisel juhul olnud tagajärjed ja mõjutused töökeskkonna dünaamikas?
13. Milline on teie arvamus kolleegide ja ülemuse/alluva vahelisest romantilisest suhtest?
14. Kas kontoriromantika mõjutab töötajate tulemuslikkust negatiivselt või positiivselt?
15. Kas nõustute, et sellistel suhetel on otsene mõju töö kvaliteedile ja kiirusele?
16. Mil määral mõjutab kolleegide vaheline suhe töökaaslasi ja töökeskkonda?
17. Kas arvate, et kolleegide omavaheliste romantiliste suhete mõjud erinevad kolleegi ja ülemuse vahelisest romantiliste suhete mõjudest?
18. Kas teie organisatsioonis oli välja töötatud romantilisi suhteid puudutav poliitika? Kui jah, siis kas teie organisatsiooni personalipoliitika soodustab või takistab kolleegide vaheliste suhete tekkimist?
19. Kas teie arvates on õiglane, et ettevõtte (ehk personaliosakond/juhtkond) sekkub osalevate töötajate vahelistesse romantilistesse suhetesse?
20. Millised tagajärjed võivad romantilistel suhetel töökeskkonnas olla?
21. Kui keeruline on sellistel puhkudel töö- ja eraelu lahus hoida?

Ma tänan teid, et leidsite aega küsimustele vastamiseks, teie panus magistritöö valmimisele on oluline ning hindan seda kõrgelt. Rõõmuga jagan teiega peatselt valmivat magistritööd! Soovin teile ilusat päeva jätku!

Lisa 3 Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anu Saukas,

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Romantilised suhted organisatsioonis ja nende mõju töökeskkonnas“, mille juhendaja on Taimi Elenurm,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

06.05.2024