

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Katre Trei

TÖÖ- JA PEREELU KONFLIKT ÕPETAJATE NÄITEL

Magistritöö

Juhendaja: prof. Mare Teichmann

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Katre Trei

“.....“2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja prof. Mare Teichmann

“.....“2017

Kaitsmisele lubatud “.....“2017

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esinaine PhD Liina Randmann.

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kui tugevalt tajuvad õpetajad töö- ja pereelu konflikti ning selle seosed vanuse, soo ja perekonnaseisuga ning konflikti tajumise suunaga. Töö autor uurib probleemi kuue dimensiooni lõikes, kus käsitletakse kolme faktorit (aeg, stress ja käitumine) ning kahte suunda („töö segab pereelu“ ja „pereelu segab töö tegemist“). Töö eesmärgi täitmiseks viis töö autor Eesti õpetajate seas läbi ankeetküsitlus, mis koosnes 18 väitest, mis kõiki kuut töö- ja pereelu konflikti dimensiooni puudutasid. Küsimustikus tuli punktiskaalal 1-7 erinevaid väiteid hinnata (kusjuures mida lähemale vastati punktile 1, seda enam nõustuti väitega).

Töö- ja pereelu konflikti teema on väga laialdaselt uuritud ning probleem puudutab ka õpetajaid nende töö omapäradega seotud stressitaseme ning suure töökoormuse tõttu. Eestis vastavad uuringud puuduvad, mistõttu antud uuring on vajalik. Töö autor selgitas töö raames töö- ja pereelu konflikti olemust üldiselt, Eesti näitel ja ka õpetajate seas. Töö- ja pereelu ühitamine on oluline nii indiviidi, tööandja, kui ka ühiskonna seisukohast, mistõttu töö autor pidas oluliseks ka tööandja poolset toetust käsitleda ning probleemi terviklikuks mõistmiseks anda lühike ülevaade riigi ja kohalike omavalitsuste toetusest.

Magistritöö raames läbiviidud empiirilise uuringuga kontrolliti töö autori poolt nelja püstitatud hüpoteesi paikapidavust. Uuringu tulemustest selgus, et Eesti õpetajad tajuvad kõigis uuritud kuues dimensioonis töö- ja pereelu konflikti. Tulemuste analüüsis selgus, et töö- ja pereelu konflikt on tugevamalt tajutud suunal „töö segab pereelu“ ning on suurim dimensioonis stressi faktoriga seoses suunal „töö segab pereelu“. Tulemustest selgus, et töö- ja pereelu konflikti ei saa Eesti õpetajate näitel seostada oluliselt nende vanuse, soo või perekonnaseisuga. Saadud tulemused viitasid tugevalt vajadusele õpetajate töö- ja pereelu ühitamist toetada, mistõttu töö autor ka sellekohased ettepanekud tegi.

Võtmesõnad: töö-pereelu konflikt, töö- ja pereelu tasakaal, töö- ja pereelu ühitamine, paindlik töökorraldus, õpetajate töökoormus, konflikti dimensioonid

ABSTRACT

TÖÖ- JA PEREELU KONFLIKT ÕPETAJATE NÄITEL

Katre Trei

The goal of the Master Thesis „Work and Family Conflict among Teachers“ is to determine Estonian teachers’ perception on work-family conflict and to examine what relation age, gender, marital status and the direction of the conflict have to the perception of the conflict. Author of the thesis examines the problem in six different dimensions in which three factors (time-based, strain-based, behaviour-based) and two directions (“work interference with family“ and “family interference with work“) are examined. To fulfill the goal of the thesis, the author used a questionnaire among Estonian teachers consisting of 18 questions that examined all those six dimensions. Different statements had to be evaluated in the questionnaire with points 1-7 (the closer the answer was to score 1 the more the participant agreed with the statement).

Work-family conflict is a very widely examined topic. The stress level associated with working as a teacher and the huge workload related to it makes teachers an important group to investigate. In Estonia there are no researches conducted about the teachers work-family conflict which makes the topic relevant. The nature of work-family conflict in general, as well as among Estonians and teachers is explained in the thesis.. Combining work and family life is relevant for the individual as well as for the employers and society which makes it important to examine the employers support on combining those two roles. To fully understand the problem, the author found it important to also give a short overview of the government's support.

Four hypothesis were examined in the research paper. The results confirmed that teachers suffer from work-family conflict in all six dimensions. The biggest conflict is from direction “work interference with family“ and is the biggest in dimension associated with strain-based conflict in the direction “work interference with family“. Results reveal that work-family conflict among teachers does not substantially depend on the teacher’s age, gender or marital status. Results from the research emphasize the need to support teachers in combining their work and family life, therefore the author also made some suggestions to achieve that.

Keywords: work-family conflict, work-family balance, combining work and family life, flexible work arrangements; teachers workload, conflict dimensions

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	3
ABSTRACT	4
SISUKORD	5
SISSEJUHATUS	6
1 TEOREETILINE ÜLEVAADE	9
1.1 Töö- ja pereelu konflikt ja ühitamine	9
1.1.1 Töö- ja pereelu konflikt Eestis	12
1.2 Õpetajate töö- ja pereelu konflikt	14
1.3 Hea praktika töö- ja pereelu tasakaalu loomisel	17
1.3.1 Tööandja toetus	18
1.3.2 Riigi ja kohalike omavalitsuste toetus	21
2 EMPIIRILINE UURIMUS	24
2.1 Uuringu meetodika	24
2.1.1 Uuringu eesmärk ja hüpoteesid	24
2.1.2 Uuringu meetodika ja protseduur	24
2.1.3 Uuringu valimi kirjeldus	26
2.2 Uuringu tulemused	28
2.2.1 Töö- ja pereelu konflikti dimensioonid	29
2.2.2 Töö- ja pereelu konflikti sõltuvus sotsiaaldemograafilistest näitajatest	32
2.3 Järeldused ja arutelu	39
KOKKUVÕTE	47
RESUME	50
VIIDATUD KIRJANDUS	53

SISSEJUHATUS

Töö- ja pereelu tasakaal ning nende kahe olulise eluvaldkonna vaheliste konfliktide vältimine on ühiskonnas toimuvate muutuste tõttu paljude huviorbiidis. Traditsioonilise töötamisele on lisandunud mitmeid uusi vorme ning demograafiline ühiskonna mudel on muutunud. Teadlastel on suur huvi antud valdkonna uurimise vastu erinevatest vaatenurkadest ning tööandjatel on soov mõista töötajate vajadusi, et konflikte töö- ja pereelu vahel vähendada. Nii töö- enda teostamine, kui kodus perele olemas olemine on mõlemad ääretult olulised ning õigesti mõlemasse aega panustades võivad mõlemad eluvaldkonnad – töö on oluline eneseteostuseks, sissetulekuks, positiivselt mõjuvad kaastöötajate ja juhtide toetus, samas kui pere poolt pakutaval toetusel on indiviidile märkimisväärne positiivne mõju. (Aminah, 2008.)

Valdav enamus meie seast tunnevad, et aega ei ole piisavalt ning täites oma rolli nii pere-, kui ka tööelus, tuleb ikka ette stressirohkeid olukordi, kus 2 olulisemat eluvaldkonda vastuolulisi nõudmisi esitavad (Karu, 2009). Tihti tuleb võtta vastu raskeid otsuseid töö- või pereelu kasuks. Tööandjatel on aina raskem leida töötajaid, kes teeksid otsuse pigem tööandja kui pere kasuks. Seda enam, et inimestel on palju rohkem võimalusi erinevate töövormide valikuks ning tihtipeale siin tehaksegi otsuseid võttes arvesse ennekõike pereelu – seda eriti naiste puhul. (Greenhaus & Powell, 2017.)

Soolõime teemalehes „Töö ja pereelu ühitamine“ (2014) selgitatakse, et töö- ning pereelu ühitamine ei ole samas mitte vaid igapäevane isiklik väljakutse, vaid ka ühiskonnas olulisel kohal, sest mõjutab majandusarengut ja elukvaliteeti ning on seotud tööelu ja tööpoliitikaga, pereelu ja perepoliitikaga ning ka soosuhete ja soolise võrdõiguslikkuse poliitikaga. Nendes eluvaldkondades vastu võetud otsused on oluliselt mõjutatud ka reeglitest ja normidest, sellest, mida ühiskonnas tavapäraseks peetakse. Ka Karu (2009) toob välja, et aina rohkem pööratakse tähelepanu riiklikult töö- ja pereelu ühildamise probleemidele, kuna ka ühiskonna heaoluks on oluline selle probleemi käsitlemine. Töö- ja pereelu ühitamise võimalused avaldavad mõju iibele ning sellele, kui paljud naised on tööga hõivatud – kui nende ühitamine ei õnnestu, tuleb teha järeleandmisi kas perekonna loomisel või karjääri tegemisel (Karu, 2007). Ühiskonna huvides on see, et selliseid järeleandmisi ei peaks ükski ühiskonna liige tegema. Meeste kõrval vajatakse tööturul ka kõrgharidusega naiste teadmisi ja oskusi mõjutamata liigselt seda, et ei oleks juurdekasvu.

Töötajad vajavad toetust vähendamaks konflikte erinevate oluliste eluvaldkondade vahel. Ka tööandja saab siin palju ära teha, pakkudes töötajale tuge, mentorlussüsteemi, lapsehoiuteenuseid, hoolduslehte, paindlikku tööaega, lapsehoolduspuhkust nii meestele kui naistele, nõustamist, kaugtööd ja muud. Juhtidelt oodatakse, et neil oleks valmisolek ka oma töötajate toetamiseks. (Netemeyer, Maxham, & Pullig, 2005.) Õige toe pakkumiseks vajavad aga ka haridusasutuste juhtkonnad nõu ja juhiseid (Bubb & Earley, 2004).

Curtis (2004) toob välja, kuidas haridustöötajad jäävad vahel justkui tähelepanuta, kui räägitakse töö- ja pereelu tasakaalust. Seda seetõttu, et akadeemikud teeksid justkui midagi enamasti, kui lihtsalt tööd – nad täidavad kõrgemat kutsumust ning teevad midagi suurt ühiskonna hüvanguks. Õpetaja amet saab olla aga atraktiivne uuele järelkasvule vaid siis, kui institutsioonid viivad sisse selles iganenud mõtlemises muudatusi, et ka neil oleks töö- ja pereelu tasakaalus. Toffoletti ja Starr (2016) tõdevad, et akadeemikutelt eeldatakse enamasti, et osa tööst tuleb võtta õhtul ja nädalavahetustel koju kaasa. Seda just seetõttu, et koolis veedetud aeg kulub ju tundide andmisele. See avaldab pereelule aga otsest negatiivset mõju, röövides aega näiteks perega õhtu veetmise arvelt. Akadeemikud, kes ei ole valmis või ei saa (näiteks emad lastega seotud kohustuste tõttu) oluliselt oma isiklikku aega panustada töövälisel ajal tunnevad, et nad ei ole nii tõsiselt võetavad ning et see pidurdab nende karjääri.

Eesti õpetajad kulutavad enam aega kontakttundide läbiviimisele ja ettevalmistamisele, kui teised lähisriigid – õpetajatel Eestis on tööpäev keskmiselt 60 tundi pikk, mis on 25 tundi rohkem, kui seadusega õpetajatele ette nähtud. Õpetajatele peaks suurenema tugi kollektiivlepingute läbi ning peaks olema arusaadavamaks tehtud, millised tegevused kuuluvad lisäülesannete alla. Eesti õpetajad saavad paljud riiklikult ettenähtud miinimumi ning tunnevad, et neil on ajapuudus. (Voltri, 2017.)

Erinevad autorid on tõstatanud töö- ja pereelu konflikti teema olulisust Eestis (Karu, 2009; Põdder, 2015) ning mitmed rahvusvahelised uuringud rõhutavad õpetaja ameti eripäradega ning stressitasemega seotult võimalust töö- ja pereelu konfliktide tekkeks (Palmer, Rose, & Sanders, 2012). Akadeemikute töö- ja pereelu konflikti on uuritud mitmetes riikides, millest mõndadest töö autor lühidalt ka teoreetilises osas räägib: Indias (Miryala ja Chiluka, 2012), Austraalias (Toffoletti ja Starr, 2016), Keenias (Muasya, 2016), Hiinas (Cho, 2016), Rootsis (Richter, Näswall, & Lindfors, 2015), Uus-Meremaal (Palmer et al., 2012) ja Iisraelis

(Cinamon, 2009). Töö autor ei leidnud aga ühtegi uurimust, mis oleks suunatud Eesti õpetajate töö- ja pereelu konfliktide uurimisele. Samas on Eestis õpetajate töökoormus ja töötasu olnud korduvalt meedias kõneaineks ning seoses suure töökoormusega vajaks uurimist ka töö- ja pereelu konflikt. Antud uurimusega üritab töö autor leida, kuidas tajuvad Eesti õpetajad töö- ja pereelu konfliktide ning tuua välja, kuidas on võimalik õpetajaid toetada töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisel.

Magistritöö **eesmärgiks** on välja selgitada, kui tugevalt tajuvad õpetajad töö- ja pereelu konfliktide ning millised on selle seosed vanuse, soo ja perekonnaseisuga ning konfliktide tajumise suunaga.

Töö autor püstitas järgnevad hüpoteesid lähtudes töö eesmärgis ja teooriast:

1. **hüpotees** – Õpetajad tajuvad tugevamalt töö- ja pereelu konfliktide suunal „töö segab pereelu“, kui suunal „pereelu segab töö tegemist“.
2. **hüpotees** – Abielus/vabaabielus õpetajatel on suurem töö- ja pereelu konflikt, kui õpetajatel, kes on vallalised, lahutatud või lesed.
3. **hüpotees** – Õpetajatel vanuses 25-49 aastat on suurim töö- ja pereelu konflikt.
4. **hüpotees** – Naissoost õpetajatel esineb meessoost õpetajatest suurem töö- ja pereelu konflikt.

Töö eesmärgi saavutamiseks kasutas töö autor kvantitatiivset uurimismeetodit. Eesti õpetajate seas viidi läbi uuring, milleks kasutati ankeetküsitlust. Küsitlusega koguti andmeid Eesti õpetajate töö- ja pereelu konfliktide 6 erineva dimensiooni kohta, mida Carlson, Kacmar, ja Williams (2000) töö- ja pereelu konfliktide raames välja toovad – kolme erineva faktori kohta (aeg, stress ja käitumine) kahel erineval suunal („töö segab pereelu“ ja „pereelu segab töö tegemist“).

Magistritöö koosneb kahest osast: töö teoreetiline ülevaade ning empiiriline uurimus. Teoreetiline ülevaade koosneb kolmest peatükist, milles antakse ülevaade töö- ja pereelu konfliktist ja ühitamisest ning töö- ja pereelu konfliktist Eestis, õpetajate töö- ja pereelu konfliktist ja tööandja ning riigi ja kohalike omavalitsuste toetusest töö- ja pereelu tasakaalu loomisel. Empiirilise uurimuse peatükis antakse ülevaade uuringu metodikast – kirjeldatakse uuringu läbiviimist ja valimit, antakse ülevaade uuringu tulemustest ning neile järgneb järeldused ning arutelu uuringu tulemuste üle.

1 TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Töö- ja pereelu konflikt ja ühitamine

Kõikidel inimestel on ööpäevas erinevate rollide täitmiseks võrdselt kõigest 24 tundi. See tähendab seda, et ühe või teise rolli arvelt tuleb teha suuremaid või väiksemaid järeleandmisi ja kompromisse, et antud ajaga välja tulla. Tihtipeale tekitab pingutus ennast rollide vahel jagada aga konflikte, sest kõige jaoks ikkagi aega ja jõudu ei jagu – mõned asjad tuleb ümber korraldada, kellelegi teisele delegerida või lausa tegemata jätta. Kahe niivõrd olulise eluvaldkonna ühitamine tekitab inimestes paratamatult lisapingeid. (Karu, 2007.) Järgnevas peatükis annab töö autor ülevaate töö- ja pereelu konfliktist ning töö- ja pereelu ühitamise olulisusest.

Greenhaus ja Beutell (1985) kirjeldavad töö- ja pereelu konflikti, kui töö või pereelu rollide täitmisest tulenevate nõuete osalist sobimatust. Töö- ja pereelu konflikt võib olla seotud nii ajaga (ühe rolli kohustustele kuluv aeg ei võimalda piisavalt aega teise rolli täitmise jaoks), stressiga (ühe rolliga seotud stress kandub üle teise rolli), kui ka käitumisega (ühe rolli täitmiseks vajalikud käitumisnormid on vastuolus teise rolli käitumisnormidega). (Carlson, et al., 2000.) Konflikti töö- ja pereelus tajutakse seejuures kahel suunal: töö segab pereelu ja pereelu segab töö tegemist (Shanakar & Bhatnagar, 2010). Hill, Hawkins, Ferris ja Weitzman (2001) toovad samuti välja, et mitmete akadeemiliste ning ettevõtete uuringute tulemused näitavad, et esineb konflikti nii „töö segab pereelu“, kui ka „pereelu segab töö tegemist“ suunal. Kõige rohkem töö- ja pereelu konflikti tajuvad sealjuures väikelaste vanemad, sest lastehoid, laste haigestumised ja muud perega seotud kohustused vähendavad kõige rohkem võimet oma aega juhtida (Aminah, 2008).

Erinevate eluvaldkondadega seotud kohustustest tulenevad kõrged nõuded toovad kaasa töö- ja pereelu konflikt, mis toob endaga kaasa mitmeid negatiivseid tagajärgi. Konfliktist tulenev aja- ja energiapuudus tõstavad üldist stressitaset. Töö- ja pereelu vahel tekkivad konfliktid mõjutavad töötaja heaolu ja tervist. (Grant-Vallone & Donaldson, 2001.) Bochantin ja Cowan (2016) leidsid, et töö- ja pereelu konflikt mõjutab töötaja emotsioone. Morgan ja Eden (2012) tõid välja, et töö- ja pereelu rollide täitmisest tulenev süütunne võib muuta töötaja antisotsiaalsemaks.

Meie jaoks olulised eluvaldkonnad on omavahel tugevas seoses – negatiivsed emotsioonid ja ebaõnnestumised kanduvad ühest eluvaldkonnast teise. Näiteks kuuldes tööl viibides oma lapse kohta halbu uudiseid, on raske tööpäevaga produktiivselt jätkata, eriti, kui pole kogu informatsiooni või ülevaadet olukorrast. Lahkuminekul võib olla töötajale näiteks pikaajaline negatiivne mõju ning tulemuseks on rahulolematuse ja motivatsiooni langus. (Koubova & Buchko, 2013.) Euroopa töötingimuste uuringu põhjal toovad Antai, Oke, Braithwaite ja Anthony (2015) välja, et Taani, Soome, Norra ja Rootsi kodanike seas toob halb töö- ja pereelu tasakaal kaasa rohkem haiguse tõttu töölt puudumisi. Nad leidsid, et puudumiste arv neljas mainitud riigis on seotud ka pereseisuga ning et haiguslehel tihedamalt viibivad naised. Mure töö- ja pereelu ühitamise pärast toob kaasa ka selle, et perekonnas muretsetakse mitme lapse saamise pärast ning isegi ei olda kindel esimese lapse saamises või lükatakse seda pikalt edasi – seda näitab ka see, et perekonnad on muutunud väiksemaks (Hansson, 2001).

Samuti on omavahel seoses positiivsed emotsioonid ja saavutused, mis kanduvad töölt edasi pereellu ning pereelust tööellu. Erinevad uuringud näitavad, et tasakaal pere- ja tööelu vahel mõjutab inimese elu positiivselt igas eluvaldkonnas ning suurendab rahulolu. Kui tunneme tasakaalu niivõrd oluliste eluvaldkondade vahel, saame olla paremad abikaasad, lapsevanemad ja töötajad. (Koubova & Buchko, 2013.) Töö- ja pereelu konflikti lahendamine on üks osa protsessist leidmaks tasakaalu elu erinevate valdkondade vahel – see on katsumus, et saavutada rahulolu enda jaoks oluliste rollide täitmisel (Shanakar & Bhatnagar, 2010).

On ka arvamusi, et erinevaid rolle elus ei olegi võimalik maksimaalselt täita, sest kõigil on vaid piiratud ressursid (Graves, Ohlott, & Rudermann, 2007). Samas on võimalik oma võimekust tõsta ja seeläbi panustada rohkem erinevates eluvaldkondades. Väljakutsetega toimetulek ühes valdkonnas võib omada positiivset efekti ka teistele eluvaldkondadele, suurendades erinevatele eluvaldkondadele pakutavat ressursi ning saavutades seeläbi suuremat edu. (Graves, Ohlott, & Rudermann, 2007.)

Konfliktid ei ole seotud ainult traditsioonilisi pererolle täitvate isikutega – konflikte võib esineda kõigis peremudelites (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Tänapäeva ühiskonnas on üldiselt muutunud ajalooliselt kujunenud soorollid, kus naine tegutses kodus laste eest hoolitsedes ning mees vastutas sissetuleku eest – nüüdisajal on ka naiste tööhõive üsna kõrge

ning nii mehed kui naised soovivad saada osa nii töö- kui ka pereelust. Endale seatakse väga kõrgeid eesmärke, soovides olla perfektne kõiki rolle täites. (Karu, 2007.) Traditsioonilised peremudelid on palju muutunud ning palju on ka lapsi üksinda üles kasvatavaid vanemaid, mis viitab, et ka selle tõttu on muutunud soorollid töö- ja pereelu tasakaalustamisel. Tänu nendele muutustele peavad ka mehed enam panustama töö- ja pereelu ühitamisesse. (Antai et al., 2015.) Akadeemilise tööga on hõivatud palju naisi, aga samas soorollid annavad siin tänini tunda – eeldatakse jätkuvalt, et pereelusse peab naine rohkem panustama. On küll vastuväiteid, et see on naiste enda viis pere- ja tööelu tasakaalustamiseks, kuid pigem pole selline käitumine vabatahtlik, vaid seisneb iganenud arvamuses, et naisel ei ole karjäärieesmärke võimalik pere kõrvalt täita. (Curtis, 2004.)

Antai et al. (2015) sõnul on töö- ja pereelu tasakaalu üsna raske defineerida, kuna eriarvamusi on palju. Grzywacz ja Carlson (2007) defineerivad näiteks töö- ja pereelu tasakaalu kui indiviidi ja tema partneri vahelist kokkulepet pere- ja tööeluga seotud kohustuste jagamisel, mis arvestab mõlema indiviidi soove ning rolliga seotud ootuseid. Töö- ja pereelu tasakaalu on ajalooliselt vaadeldud kui konflikti puudumist nimetatud kahe valdkonna vahel (Saha, Chaudhuri, & Mazumdar, 2016). Armstrongi ja Taylori (2014) sõnul seisneb töö- ja pereelu tasakaal töötaja oskuses jagada oma aeg töö ja pere vahel selliselt, et ta suudab püsida töö konkurents, kuid täita ka oma töö ja isiklikud vajadused. Töö- ja pereelu tasakaalul on kõigile erinev tähendus ning seda ei saa võrrelda näiteks selle alusel, kui mitu tundi on veedetud ühe või teise rolli täitmiseks. Veetes ka enamiku päevast töö, võib indiviid tunda töö- ja pereelu tasakaalu – seega sõltub selle tähendus ka konkreetse indiviidi arusaamast ja vajadustest. (Shanakar & Bhatnagar, 2010.)

Khallash ja Kruse (2012) toovad välja, et tulevikus on töö- ja pereelu tasakaalu kontseptsioon Euroopas oluliselt muutumas ning märgid viitavad sellele juba praegu. Muutuseid toetavad tehnoloogia imekiire areng, lihtsamad võimalused olla ettevõtja ning valikuterohkus. Tuleviku suund on innovaatilisus ning loovus, mis muudab ka valdkondi, mille vastu tuntakse tööturul suurimat huvi. Samas pessimistid näevad, et tulevikus ees ootavatel muutustel on hoopis negatiivne mõju ning Lääne maailmas hakkavad tööturul võimutsema madalama palgaga kolmanda riikide töölised. Pessimistide nägemust toetab ka vananev ühiskond, millel on mitmeid negatiivseid mõjusid ühiskonnale.

Töö- ja pereelu tasakaal on Grzywacz'i ja Carlsoni (2007) sõnul üks võtmefaktoreid, millega tänapäeva ettevõtted ning ühiskond peavad kindlasti arvestama. Aina rohkem juhitakse sellele tähelepanu erinevates riigi tasemel strateegiadokumentides, tegevuskavades ning seadustes, muutes paljude jaoks kahe väga olulise elusegmendi ühitamise oluliseks nii Euroopas kui ka Eestis (Karu, 2007). Inglismaal 2003 aastal läbi viidud uuringus selgus, et 94% tööandjatest ning 95% töötajatest leiavad, et parimate töö tulemuste saavutamiseks on vaja erinevate eluvaldkondade vahelist tasakaalu (Houston, 2006).

Töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks saab töötaja teha järeleandmisi kas töö või pereelu kohustustes. Riiklikul ja kohaliku omavalitsuse tasandil on mitmeid tugisüsteeme, mida lapsevanematele pakutakse (lapsehoid, koolid, huviringid jm) ning saab kasutada ka teisi toetavaid teenusepakkujaid (ühistransport, koristusteenused jm) – nende abil on võimalik vähendada perekohustustele kuluvat aega. Töö koormuse vähendamiseks on olemas erinevaid paindlikke töövorme, sh osalise koormusega tööaega, mida Eestis kasutatakse veel üldiselt üsna vähe. (Karu, 2009.) Töö- ja pereelu ühitamist tuleb võtta tõsiselt ning toetada selle saavutamist, et vähendada konflikti töö- ja pereelu vahel – sellest võidavad nii indiviidid, tööandjad, kui terve ühiskond.

1.1.1 Töö- ja pereelu konflikt Eestis

Mitmed uuringud on näidanud, et ka eestlaste seas tajutakse töö- ja pereelu ühitamisel probleeme. Seda näitavad mitmed faktorid, näiteks väikelaste emade vähene hõivatus tööturul ja see, kui tugevalt on laste sündimus sõltuv majanduslikust olukorrast (Biin, Karu, Masso, & Veldre, 2013). Karu (2009) Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüsist selgub, et Eestis vaid 39% küsitlusele vastanuist ei ole tundnud, et neil ei oleks piisavalt aega tööelu, pereelu või iseenda tarbeks. See näitab samuti, et töö- ja pereelu konflikti teema on ka Eestis aktuaalne ning puudutab paljusid meist. Järgnev peatükk annab lühidalt ülevaate töö- ja pereelu konfliktist Eestis.

Pödder (2015) läbiviidud uuringus selgub, et eestlased (nii mehed, kui naised) peavad tööelu ühitamist muu eluga väga konfliktseks. Kuigi Eesti mehed on arvamusel, et peaksid vastutama pere sissetuleku eest, tunnevad nad aina rohkem survet, et peavad rohkem panustama ka isarolli. Samas on Eesti mehed mures, mis mõju toob pere finantsorukorrale

kaasa naise mitte töötamine. Eesti naised tunnevad, et nende vanemarolli ei hinnata piisavalt ning tajuvad võrreldes Rootsi ja Soome meeste ja naistega tugevamalt rollikonflikti.

Uuringus selgus, et nii Eestis (ja ka Soomes ning Rootsis) leitakse siiski, et naisel on pereelu ja kodu ees suurem vastutus mehest ning naise pereelus osalemine on tööelust olulisem – arvatakse, et tööeline naine ei pea ilmingimata töötama, vähemalt mitte täisajaga. Samuti on uuringus osalejad arvanud, et naiste aktiivne osalemine tööturul vähendab oluliselt iivet. Lisaks selgus uuringus, et eestlased peavad töö- ja pereelu võrdselt tähtsaks ja leiavad kõige enam võrreldes Soome ja Rootsi, et neid tuleks võrdselt väärtustada. (Pödder, 2015.)

Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüsist (Karu, 2009) selgub samuti, et Eestis tajuvad töö- ja pereelu konflikti nii mehed, kui naised, kummutades siinkohal traditsioonilise arvamuse, et töö- ja pereelu konflikt on naiste probleem. Samas umbes pooled inimesed on arvanud, et pere nimel tuleks naistel palgatööst loobuda. Laialt levinud on ka arvamus, et töökoha leidmine on lastega meestel, kuid eriti veel naistel keerulisem, kui lasteta sookaaslastel. Karu (2009) toob välja, et konflikti esineb nii „töö segab pereelu“ (50% vastanuist), kui ka „pereelu segab töö tegemist“ (22% vastanuist) suunal.

Suurem töö- ja pereelu konflikt esineb Eestis neil inimestel, kes on abielus või kellel on elukaaslane. Seda seetõttu, et kaaslane olemasolu tavaliselt seostub aktiivsema perekonnaeluga. Samas ei tähenda see seda, et kaaslaseta või lasteta inimesed ei tajuks samuti töö- ja pereelu konflikti. Erinevates organisatsiooni tüüpides töötavate inimeste töö- ja pereelu konflikti tajumine on samuti erinev – Eestis tajutakse konflikti kõige enam eraettevõtetes, mis võib olla seotud noore töötajaskonna ning ka nende töötajate haridustasemega. (Karu, 2009.)

Ootuspärane on see, et Eestis 25-49-aastased, kes on tööelised ning kellel paljudel on veel väiksed lapsed, tajuvad ka töö- ja pereelu konflikti kõige tugevamalt, seda eriti vanuserühmas 35-39. Vanuserühmas 64+ tuntakse konflikti kõige vähem, kuna lapsed on enamasti saanud täiskasvanuks ning paljud ei osale enam ka aktiivselt tööturul. (Karu, 2009.)

Sotsiaalministeeriumi (2011) Laste ja perede arengukava 2012-2020 „Toredad lapsed, targad vanemad, tugev ühiskond“ tuuakse ühe strateegilise eesmärgina välja selle, et meestel ning naistel peavad töö-, era- ja pereelu ühitamiseks olema võrdse võimalused, mis aitavad

erinevate eluvaldkondade vahel saavutada tasakaalu. See on ka üks Euroopa Liidu olulistest põhimõtetest. Lisaks on soolõime teemalehes „Töö ja pereelu ühitamine“ (2014) toodud välja Euroopa Liidu olulised arengusuunad, kus rõhutatakse vajadust arendada lastehoiu ning vanema- ja isapuhkuse võtmise võimalusi, peretoetust suurendada ning naisettevõtlust ning naiste tööhõivet tõsta. Kuigi ka Eestis tuleb töö- ja pereelu konfliktiga paljudel rinda pista ning võidelda traditsiooniliste rollijaotuste vastu, on näha, et probleemi on teadustatud ning pere- ja tööelu ühitamise toetamist peetakse aina olulisemaks.

1.2 Õpetajate töö- ja pereelu konflikt

Meedias saavad haridusega seotud teemad pidevalt suurt kajastust, eriti õpetaja voolavuse ja ülekoormusega seotud teemad. Vaatluse all on haridusasutuste töötajate heaolu ja õpetajate stress. (Bubb & Earley, 2004.) Paljud rahvusvahelised uuringud toovad õpetaja ameti välja, kui väga stressirohke ameti ning mitmed õpetaja tööga seotud karakteristikud mõjutavad töö- ja pereelu konflikti teket (Palmer et al., 2012). Seetõttu on oluline pöörata ka haridusasutustes töötavate õpetajate pere- ja tööelu tasakaalule suuremat tähelepanu ning sellele, kuidas saaks aidata neid tasakaalu saavutamisel (Miryala & Chiluka, 2012). Alljärgnevalt annab töö autor ülevaate töö- ja pereelu konflikti olemusest õpetajate seas ning mõnedest teemakohaste uuringute tulemustest.

Palmer et al. (2012) toovad õpetaja töö ühe olulise eripärasusena välja selle, et õpetajatel kulub tööajast suur hulk lastega tegelemisele, kuid õpetajaid, kellel on neist sõltuvad lapsed, ootavad kodus samuti tähelepanu vajavad lapsed. Seega õpetaja nii töö- kui pereelu keskseks ülesandeks on laste käitumise reguleerimine, sealhulgas suur osa ajast just teiste inimeste laste kontrollimine. See muudab õpetajate töö väga keeruliseks ning rõhutab veelgi vajadust antud sihtgruppi uurida.

Saha et al. (2016) ning Cinamon, Rich ja Westman (2007) toovad välja, et tänapäeva ühiskonnas on oluliselt muutunud raskemaks töö- ja pereelu tasakaalu leidmine õpetajate seas – töökoormused on liiga suured ning nõuavad õpetajatelt lisaks koolis tundide andmisele veedetud ajale lisatööd kodus, näiteks õpilaste kodutööde ja kontrolltööde parandamise ja järgnevate päevade õppetööks ettevalmistumise näol. Õpetajad ja õpetaja amet vajavad toetust pere- ja tööelu tasakaalu saavutamisel, vastasel juhul ei kannata ainult õpetajad ise, vaid ka haridust omandavad õpilased ning haridusvaldkond üldiselt. Tegemist

on niivõrd olulise valdkonnaga ning vajab kohest tähelepanu. Seda enam, et noorem pealetulev tööjõud on teistsuguse suhtumisega ning ei lepi sellega, kui nendesse suhtutakse vaid kui ressursi – nad vajavad head juhtimist ja nende vajadustega arvestamist. (Bubb & Earley, 2004.)

Miryala ja Chiluka (2012) leidsin Indias läbiviidud uuringus, et 53% uuritud haridusasutustes töötavatest õpetajatest tunnevad, et puuduvad tööandja poolt pakutavad töö- ja pereelu tasakaalu loomist toetavad vahendid, samas kui 100% vastanutest tundsid, et töö- ja pereelu tasakaal tõstaks nende efektiivsust. Kolmandik (34%) vastanuist tundis, et kolleegide toetus ning pooled (50%), et pere toetus, on oluliseks faktoriks pere- ja tööelu tasakaalu saavutamisel. Bubb ja Earley (2004) toovad välja, et Inglismaal on stress sageduselt neljandal kohal põhjuste hulgas, miks õpetajad koolist puuduvad. Stressi tekkimist seostatakse muuhulgas tihti liigse töötamise ja suure töökoormusega.

Toffoletti ja Starr (2016) sõnul pakuvad Austraalias ülikoolid paindlikke töötingimusi, millega toetavad töötajate töö- ja pereelu tasakaalu. Uuringus osalenud Austraalia naisakadeemikud tõdeavad, et paindlikkus ülikooli poolt aitab küll perekohustustega toime tulla, kuid tunnevad, et töö- ja pereelu tasakaalu leidmine on ülesanne, mis on jäetud siiski ainult nende õlule üksi kandmiseks. Nad ei tunne, et nende töökoha õhkkond soodustaks sellest probleemist rääkimist ning tunnevad, et olukorrale puudub lahendus. Iseseisvalt tuleb hakkama saada väga suure töökoormaga. Vastupidiselt üldlevinud arvamusele, et paindlikkus vähendab töökoormust, tunnevad uuringus osalenud akadeemikud, et nad on võimetud takistama töökoguse lõppematut kasvu. (Toffoletti & Starr, 2016.)

Keenias viidi läbi uuring väikelaste emade seas, kes on linnakoolides õpetajad. Keenias on üheks põhjuseks, mis toob töö- ja pereelu konflikti esile, madal sissetulek. Tugevasti mõjutab ka seda kultuurile omane suhtumine, et mehed ei pea palju pereelusse panustama, mistõttu peavad naised ise kõigega hakkama saama. Uuringus selgus, et osalejad tundsid, et töökohas pakutav toetus kolleegidelt ja juhtidelt on suureks abiks töö- ja pereelu tasakaalustamisel, kuigi oli ka neid, kes pidasid tasakaalu leidmist ainult oma isiklikuks mureks. Ühe viisina töö- ja pereelu tasakaalu toetamiseks toodi välja töökohas lapsehoiu teenuse pakkumine. (Muasya, 2016.)

Hiinas Shandongi provintsis kahe suure ülikooli teaduskondades töötavate naiste seas viidi 2016. aastal läbi töö- ja pereelu konflikti uuring, kus arvestati ka aja, stressi ja käitumise faktoreid. Kuna uuring viidi läbi teaduskonnas üsna kõrgeid positsioone hoidvate naiste seas, siis puudus suur seos töö- ja pereelu konflikti mõjul karjääriredelil liikumisele. Siiski viitas uuring sellele, et hoolimata heast positsioonist on Hiina naised tõenäoliselt siiski pereelu kohustustega koormatud, mis võib omakorda ka karjäärile mõju avaldada. Hiinas tundub näiliselt, et meeste ja naiste vahel ei ole suurt ebavõrdust, kuna akadeemilistel töökohtadel töötades on naistele tagatud üsna suur kindlustunne. Seetõttu on ka naiste karjäärieesmärgid madalamad. Uuringu tulemus viitas ka sellele, et naised Hiinas võivad siiski pereelu tööelust kõrgemalt hinnata ning oma karjääri pereelu arvelt ootele panna. (Cho, 2016.)

Richter et al. (2015) uurisid töö- ja pereelu konflikti ja töökoha ebakindluse omavahelisi negatiivseid seoseid Rootsis. Rootsis peetakse õpetaja ametit üheks kõige stressirohkemaks ametiks, kus paindlikkuse positiivsete külgede asemel väljendub negatiivne mõju – õpetajad saavad palju tööga seotud ülesandeid koju viia, mistõttu on raskem leida energiat taastumiseks. Uuringus selgus, et Rootsi meesõpetajad tunnevad naisõpetajatest tugevamat seost töö- ja pereelu konflikti ning ebakindluse tundega töökohal vahel. Põhiline seos väljendub selles, et mure töökoha püsivuse pärast toob negatiivseid emotsioone koju kaasa – sellest tekkiva stressi tõttu on raske kodus lahti lasta töö muredest ning töö- ja pereelu konfliktid võivad sagedamini esineda. Põhjus, miks naised võivad seda seost vähem tajuda on näiteks see, et naiste fookus on suunatud teistele muredele (näiteks madalam palk) või naiste suurem kindlus õpetaja ametis, kuna õpetaja ametit seostatakse Rootsis pigem naistega. (Richter et al., 2015.)

Uus-Meremaa õpetajate seas, kes kasvatavad vähemalt ühte nendest sõltuvat last, läbiviidud uuringus (Palmer et al., 2012) sai kinnitust fakt, mida ka varasemalt mitmed uuringud on tõestanud – õpetaja ametile eriti omapärased stressi, ülekoormuse ja töötundide faktorid mõjutavad oluliselt töö- ja pereelu konflikti teket. Palmer et al. (2012) uurisid ka töö- ja pereelu konflikti suunal „pereelu segab töö tegemist“. Selgus, et pereelu mõjutab tööd enam neil õpetajatel, kes on rohkem aega olnud õpetaja ametis. Pereelu mõju tööle mõjutas uuringu tulemusel ka laste hüperaktiivsus ning leibkonnas olevate lapsevanemate arv. Uuringus tuuakse välja ka töö- ja pereelu tasakaalustamise teemaliste koolituste olulisus õpetajatele.

Iisraelis abielus Araabia ja Juudi naiste seas uuris Cinamon (2009) töö- ja pereelu konflikti, pidades oluliseks ka etnilistele vähemusgruppidele tähelepanu pöörata. Araabia naised väärtustasid tööelu ning tööle pühendumist kõrgemalt, kui Juudi naised, kes pidasid perele pühendumist tähtsamaks – selles väljendus ka nende suurem töö- ja pereelu konflikt. Üldiselt pidasid uurimuses osalenud Iisraeli kooliõpetajad siiski pereelu tähtsamaks ning neil esines suurem konflikt suunal, kus töö segab pereelu. Oluline tähelepanek Cinamoni (2009) poolt on see, et töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks on küll olulised peresõbralikud poliitikad, kuid ei ole ühte parimat lähenemist, mis kõigi mured lahendab – muu hulgas tuleb arvestada töötaja kultuurilise taustaga.

Õpetajate töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks peaks oma panuse andma juhtkond, luues toetava töökeskkonna, eraldi tähelepanu peaksid saama need, kellel on suurem oht töö- ja pereelu konflikti kogeda. Arvesse tuleb võtta, et täites oma rolli pereelus võivad õpetajad erinevatele asjadele tähtsust omistada (ühe õpetaja jaoks võib olla oluline, et saaks piisavalt aega perele pakkuda, kuid teine võib pidada oma pere ees oluliseks ülesandeks suure sissetuleku saamist). Oluline on vähendada õpetajate stressi, et see ei kanduks üle erinevate rollide täitmisesse – õpetajaid tuleks harida, kuidas stressiga paremini toime tulla. Juhtkonna põhiülesanne ongi näidata, et nad mõistavad töö- ja pereelu konflikti olemust ning toetavad peresõbralike poliitikatega selle vähendamist – strateegiad peavad toetama nii töötajat kui tööandjat töö- ja pereelu ühitamisel. (Cinamon & Rich, 2005.)

Õpetajad mängivad niivõrd olulist rolli laste hariduse omandamisel ja sellest ei tohi mööda vaadata. Õpetajatel tuleb aidata tasakaalustada oma töö- ja pereelu, sest siis on ka õpetaja oma tööd tehes õnnelik ja rahul ning tööjõu voolavus haridusvaldkonnas väiksem. (Padma & Reddy, 2014.) Tuleb pakkuda võimalust selleks, et õpetaja saaks harida ennast teemal, kuidas aega paremini töö- ja pereelu kohustuste vahel jagada – see on üks osa peresõbraliku poliitika loomisest haridusasutuses, toetamaks õpetajate võimet ühitada töö- ja pereelu (Beigi, Shirmohammadi, & Sehoon, 2016).

1.3 Hea praktika töö- ja pereelu tasakaalu loomisel

Sotsiaalministeeriumi (2011) Laste ja perede arengukava 2012-2020 „Toredad lapsed, tugev ühiskond“ rõhutab laste- ja perepoliitika olulisust kõigi eestlaste jaoks. Selle mõjud ulatuvad laste heaolust, eestlaste tervise ning tööhõiveni ja mõjutavad veel paljusid teisi valdkondasid.

Laste- ja perepoliitika peaks keskenduma probleemide ennetamisele, mitte panema suurimat rõhku leevendamisele. Järgnevates alapeatükkides annab autor ülevaate sellest, mis on hea praktika töö- ja pereelu ühitamisel tööandja ning riigi ja kohalike omavalitsuste poolt.

1.3.1 Tööandja toetus

Tööandjate roll on muutunud töötajate töö- ja pereelu tasakaalustamisel märkimisväärselt olulisemaks. Selline muutus on vajalik mitmete muude ühiskonnas toimuvate muutustega kohanemiseks: demograafilised muutused, vananev ühiskond, naiste tööhõive kasv, töötundide pikenemine ning tehnoloogia arengust tulenev suhtlusvahendite kasv, mis võimaldab aina suuremas mahus ka töötada tööandja juurest väljaspool. (Beauregard & Henry, 2009.) Järgnevalt annab töö autor ülevaate, kuidas tööandja läbi paindlikkuse ja organisatsioonikultuuri saavad toetada töö- ja pereelu tasakaalu loomisel.

Töö on vaieldamatult oluline osa sellest, kuidas inimesed ennast näevad. Tegelikuses on töö aga vaid üks osa sellest, kes me oleme – kõigil meil on kanda erinevaid rolle ja need rollid moodustavad terviku sellest, kes me tegelikult oleme (Curtis, 2004). Koubova ja Buchko (2013) toovad välja, kui raske on saavutada tasakaal erinevate eluvaldkondade vahel piiratud ressurssidega – tekib küsimus, et kuidas peaksime jõudma üheaegselt saavutada perfektseid tulemusi tööl ning leidma aega enda ja oma pere jaoks.

Töö- ja pereelu tasakaalu leidmine on vaieldamatult oluline kõigi jaoks. Personalijuhtimise üks väljund peaks olema kindlasti pere- ja tööelu tasakaalu leidmist toetavate juhtimispoliitikate väljatöötamine ja rakendamine. Selliste poliitikate positiivsed mõjud väljenduvad nii ettevõtte edukuses, töötajate vähesemas puudumises perekohustuste arvelt, püsivama ja pikemaajalise töötajaskonna loomises, töötajate rahulolu, pühendumuse ning motivatsiooni tõusus töökoha suhtes. (Miryala & Chiluka, 2012.)

Ettevõtte sisekliima alustalaks on üheti mõistetav organisatsioonikultuur. See tagab ettevõtte edukuse ja efektiivsuse. (Armstrong & Taylor, 2014.) Teadlased on leidnud aina enam tõestust, et organisatsioonikultuuril on oluline mõju ka töö- ja pereelu tasakaalule. Uuringutes selgub, et seda mõjutab oluliselt ka töö ning töökoha iseloom ning töötaja perekondlik seisund. (Berg, Kalleberg, & Appelbaum, 2003.) Soolõime teemalehes „Töö ja

pereelu ühitamine“ (2014) tuuakse välja, et organisatsioonikultuuril on otsene mõju otsustele, mida töötajad teevad.

Peresõbralik organisatsioonikultuur võib aidata oluliselt kaasa töö- ja pereelu tasakaalu loomisel (Clark, 2001). Töötaja julgeb tööandja poole pöörduda siis, kui organisatsioonikultuur seda toetab. Selle tulemusel on töötaja ka rohkem pühendunud organisatsioonile ning avaldub positiivne mõju töö- ja pereelu konfliktile. (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999.)

Tervislik töökeskkond, mis soodustab töö- ja pereelu tasakaalu, on kasulik nii töötajale kui ettevõttele. Töötajate emotsioone mõjutab oluliselt nende olukord kodus. Võimaldades töötajale aega tegeleda vajadusel ka koduste murede ja probleemidega, rahunevad töötajad kiiremini ning suudavad tõsta töövõimekust. Ettevõtted peaksid olema peresõbralikud ning toetama perede loomist oma töötajate seas. Töötajad, kellel on täita ka erinevaid rolle pereelus, suudavad ka tööelus teistega paremini arvestada. (Koubova & Buchko, 2013.)

Töö- ja pereelu konflikt avaldab negatiivset mõju ka ettevõtetele, kuid pakkudes töötajale paindlikkust on võimalik negatiivset mõju vähendada. Paindlikkusega ei kaasne ka liigselt suured kulud. Takistuseks saab kahjuks tihtipeale see, millisenä kujutatakse töösuhet traditsiooniliselt ette või juhtide põikpäisus, kes ei näe kohest finantsilist kasumit ettevõttele. (Hill, 2001.) Tänapäeval, kus tehnoloogia on niivõrd arenenud ning töö tegemine toimub 24/7, jäävad paraku need ettevõtted, kes tööandjana paindlikust ei paku, potentsiaalselt ilma mitmetest võimalustest – nad võivad jääda ilma nii headest talentidest kui ka soodustada suuremat tööjõu voolavust (Boushey, 2016).

Kossek ja Nichol (1992) kirjutavad sellest, et tööturul konkurentsivõimelisena püsimiseks peavad ettevõtted olema teadlikud oma töötajate vajadustest ja soovidest ning tuleb pakkuda töötajatele erinevaid võimalusi ning tuge näiteks kasvõi lastehoiu korraldamisel. Tööandja poolne tugi on nende uuringu tulemusel eriti oluline neile töötajatele, kellel tugivõrgustik on väike või puudub. Karu (2007) rõhutab, et paindlike töövormide pakkumine tööandja poolt aitab lahendada töö- ja pereelu konflikti. Ta toob välja, et Euroopas on paindlike töövormide kasutamine hakanud laialdaselt levima just selleks, et tööl käimine ei nõuaks perest loobumist või laste saamine ei eeldaks töötamise lõpetamist. Kuigi iga töötaja olukord on

mingil määral erinev, on oluline, et üldine õhkkond ettevõttes on selline, et töötaja julgeb oma murede ja vajadustega tööandja poole pöörduda (Armstrong & Taylor, 2014).

Paindlikkust saab tööandja pakkuda erineval viisil: paindliku ajagraafikuga, pakkudes töötamist väljaspool tavapärasest töökohta, funktsionaalsusega, lepingu paindlikkusega (töökoha väline) (Karu, 2007). Ajapaindlikkus annab võimaluse tegeleda olulistel hetkedel töö ajast pereeluga, kohapaindlikkus võimaldab ka tööandja asukohast väljaspool töötamist, funktsionaalne paindlikkus tagab tööülesannete muutuse ajas. Oluline on erinevate paindlikkuse vormide kombineerimine vastavalt võimalustele ja vajadustele.

Üks võimalus paindlikkuse pakkumiseks on ka osaline tööaeg, mida Euroopas palju kasutatakse. Enamasti kasutavad sellist töövormi naised, sest see võimaldab neil paremini töö- ja pereelu tasakaalus hoida. Samas on ka palju olukordi, kus naine erinevatel põhjustel on sunnitud leppima osalise tööajaga. Põhjus, miks osad mehed osalise töökoormusega töötavad ei ole näiteks tavaliselt seotud sellega, et nad peaksid pere eest hoolitsema, samas naistel see nii tihti peale just ongi. Seega osaline tööaeg võib ühest küljest pakkuda olulist tuge töö- ja pereelu tasakaalustamisel, kuid teisest küljest võib ka sooga seotud stereotüüpe rõhutada. (Hobson, 2014.)

Ettevõtetele eeldatakse aina rohkem läbimõeldud tegutsemist, et kogu ressursi potentsiaali ära kasutada. Seda enam tuleb ettevõtte strateegiat välja töötades arvestada ka töötajaskonnaga ning selgeks teha, mis roll on töötajatel ettevõtte eesmärkide saavutamisel ning mida töötajale pakkuda, et seda rolli täidetak. (Tepp, 2012.) Selleks, et ettevõtte saaks töö- ja pereelu tasakaalu toetamisest kasu, peab olema ka strateegia, kuidas töö- ja pereelu tasakaalu ettevõtte töötajate seas jälgida (Grzywacz & Carlson, 2007). Kuid tugi tööandja poolt on kindlasti vajalik, tuues kasu nii töötajale (pakkudes näiteks veidigi vabadust ajapaindlikkuse näol), kui ka tööandjale endale, parandades majanduslikke tulemusi. Tööandja poolset paindlikkust vajavad nii mehed, kui naised. (Boushley, 2016.)

Tööandja toetus, nagu muudiski valdkondades, on ka haridustöötajatele ääretult oluline. Paratamatult tuleb iga inimese elus ette hetki, kus toimub pereelus muudatusi või pere vajab töötaja aega. Kui tööandja tuleb sellisel hetkel töötajale vastu, vähendab see stressitaset töötajas ning vähendab ka tööjõu voolavust ning tõstab tööandja mainet tööturul. Pakkudes näiteks töötajale olulisel hetkel ajapaindlikkust, pakub töötaja tööle naastes vastu

pühendumust ja produktiivsust oma tööpostil. (Curtis, 2004.) Pikkade ületöö tundide tulemusel võib suurene da töö- ja pereelu konflikt (Berg et al., 2003). Kui töötaja jaoks on töö aga elus kesksel kohal ning ta saab tööandjalt õiget tunnustust, siis võib töötaja siiski tunda töö- ja pereelu tasakaalu ka pikkasid töötunde kontoris veetes (Shanakar & Bhatnagar, 2010).

Kokkuvõtlikult võib öelda, et ilma ettevõtte juhtide mõistmiseta ja positiivse organisatsioonikultuuri toeta, ei pruugi realiseeruda hüved, mida tööandja paindlikkus ja muud tugivõrgustikud töö- ja pereelu tasakaalustamiseks pakuvad. Kui juhatus ei ole pere- ja tööelu tasakaalu loomist toetav, siis töötajad võivad tunda, et perega seotud kohustusi täites nende karjäär kannatab ning ei pruugi seetõttu julgeda kasutada pakutavaid tugisüsteeme. Tugisüsteemid on aga loodudki ju selleks, et sellest saaks kasu nii inimesed, ettevõtted, kui ka ühiskond. (Beauregard & Henry, 2009.)

1.3.2 Riigi ja kohalike omavalitsuste toetus

Ühiskonnas on kasvanud vajadus seadusandluse järgi, mis toetaks pere- ja tööelu tasakaalustamist. Toetada on vaja nii mehi, kui naisi, et mõlemad sood oleks tööturul esindatud. Tasustatud lapsepuhkus, lapsehoiud ning ajapaindlikkus ja muu toetavad majanduse arengut. (Greenhaus & Powell, 2017.) Eestlaste jaoks on riigi toetus ääretult oluline töö- ja pereelu tasakaalustamisel (Põdder, 2015). Eestis on erinevates seadustes lapsevanemate ja last kasvatavate isikute kaitseks mitmeid erisätteid. Tööseadustes (näiteks töölepingu seaduses) on hulganisti erinevaid regulatsioone, et kaitsta väikelapse vanemaid, sealhulgas töölepingu lõpetamise, töö- ja puhkeaja, töölähetuste, rasedus- ja sünnituspuhkuse ning lapsehoolduspuhkuse osas. (Plaks, Kõressaar, Haljasmäe, Koha, & Huberg, 2007.) Järgnevalt vaatame mõningaid seaduseid ja määruseid, mis toetavad töö- ja pereelu ühitamist.

Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määrus nr 113 (RT I 2009, 36, 248) "Haridustöötajate tööaeg" § 1 toob välja nimekirja ametikohtadest, millele on rakendatud lühendatud tööaeg (sh koolieelse lasteasutuse õpetajad; põhikooli ja gümnaasiumi aineõpetajad, klassiõpetajad; kutseõppeasutuse õpetaja; huvikooli õpetaja). Sama määruse § 2 toob välja, et eelnevalt nimetatud ametikohtade täistööaja kestus on 35 tundi seitsme päeva jooksul (7 tundi päevas). Vabariigi Valitsuse 29. detsember 2016. a määrus nr 159 (RT I, 31.12.2016, 47) „Põhikooli

ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär“ § 1 kehtestab õpetaja töötasu alammääraks täiskohal töötades põhikooli ja gümnaasiumi õpetajale 1000 eurot ühes kalendrikuus.

Töölepingu seaduse (RT I 2009, 5, 35) § 58 lõige 1 kehtestab haridustöötajate iga-aastase põhipuhkuse mahus kuni 56 kalendripäeva, kui just tööandja ja töötaja pole ise leppinud kokku teisiti või seadus ei sätesta muid reegleid (täpsemast puhkusepäevade arvust ametikohtade lõikes antakse ülevaade Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määruses nr 112 (RT I 2009, 36, 247) „Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa“, näiteks § 3 lõige 2 alusel on lasteaed-põhikoolide, põhikoolide ja gümnaasiumide klassiõpetaja ja aineõpetaja põhipuhkus 56 kalendripäeva.

Lapsevanematele töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks on loodud mitmeid tugisüsteeme – lastehoiud, koolid ja muu. Seda kõike selleks, et lapsevanematel oleks samuti võimalik töötada. (Karu, 2007.) Lapsevanemate jaoks, kellel on kuni 7-aastaseid lapsi, on lapsehoiuteenus üks vajalikumaid teenuseid, ilma milleta oleks väga raske peres mõlemal lapsevanemal töö käia (Karu, 2009). Samas Biin et al. (2013) leiavad, et Eestis hetkel toimiv vanemapuhkuste süsteem on liiga jäik ning ilma muutusteta ei saa toetada piisavalt hästi töö- ja pereelu ühitamist – tuleks arendada vastavaid registreid ja andmebaase, mitmekesistada valikuvõimalusi ning anda perele võimalus ise riigi poolt saadava asendussissetuleku kasutustingimuste üle otsustada. Vaja oleks suuri investeeringuid ning riigi valmisolekut suurte muudatuste elluviimiseks.

Töövormide paindlikkust ei saa üheselt defineerida, mis tähendab seda, et paindlikkus ei pruugi aga alati tuua töötajale positiivset kasu. Erinevates riikides võib samuti paindlikkusel erinev tähendus olla. Paindlike töövormidega võivad kaasneda piiratud võimalused karjääri edendamiseks, ebasobivad tööajad, madalam sissetulek. (Anspal & Karu, 2007). Karu (2007) toob välja selle, et lastehoiu teenus, mis on, nagu varasemalt mainitud, ääretult oluline lapsevanematele töö jätkamiseks, ei pruugi ka paindlike töövormidega klappida. Seda seetõttu, et paindlikumaks on muutunud küll tööviisid, kuid lastehoiu teenus oluliselt mitte. Mõned töövormid (näiteks renditöö), ebatraditsioonilistel kellaaegadel töötamine ning välislähetused ei saa tihtipeale tugisüsteemidelt seda toetust, mida vajaksid.

Koolieelse lasteasutuse seaduse (RT I, 30.12.2015, 22) § 10 lõige 1 alusel peavad valla- või linnavalitsused oma valla või linna haldusterritooriumil elavatele pooleteist- kuni seitsmeaastastele lastele tagama koha teeninduspiirkonna lasteasutuses, juhul, kui vanemad seda soovivad. Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse (RT I 2010, 41, 240) § 10 lõige 1 alusel peab vald või linn valla või linna haridusterritooriumil elavale koolikohustuslikule lapsele võimaldama põhihariduse omandamise. § 7 lõike 3 alusel samas seaduses on määratud, et üldkeskharidust peab olema võimalik kõigis maakondades omandada.

Tasustatud puhkused ning erinevad toetused aitavad töö- ja pereelu ühitamisel. Seetõttu peab töö autor oluliseks ka erinevatest toetustest ülevaadet anda. Võimaldades perele erinevaid tasustatud puhkuseid (hoolduspuhkus jm), anname peredele suurema sotsiaalkindlustuse toe – see suurendab töötavate emade tööhõivet ning ka perede sissetulekut (Boushey, 2016).

Riiklike peretoetuste seadus (RT I 2001, 95, 587) § 1 lõige 1 kirjeldab seaduse eesmärki, kui lastega peredele laste hooldamise, kasvatamise ja õppimisega seotud kulutuste osaline hüvitamise tagamist. § 3 samas seaduses toob välja erinevad peretoetuste liigid: lõige 1 tuuakse välja igakuised toetused (näiteks lapsetoetus, lapsehooldustasu, üksikvanema lapse toetus), lõikes 2 on välja toodud ühekordselt makstavad peretoetused (näiteks sünnitoetus). Vanemahüvitise seadus (RT I 2003, 82, 549) § 1 lõige üks toob seaduse eesmärgina välja, et vanemahüvitise maksmisega saab aidata isikutel, kelle sissetulek laste kasvatamise tulemusel väheneks, säilitada enne lapse sündi olnud sissetulek. Sellised seadused on suureks abiks töö- ja pereelu ühitamisel.

Ka ametiühingute olemasolu oleks suureks toeks, kui töötaja vajab abi töögraafiku läbirääkimisteks – töötajatel tihtilugu puuduvad selged arusaamad, kuidas ise läbirääkimisi pidada. Ametiühingud ja kollektiivlepingud peaksid aitama graafikute paika panemisel, mis ka pereeluga paremini sobiks. (Boushey, 2016.)

Soolõime teemalehes „Töö ja pereelu ühitamine“ (2014) nenditakse, et hoolimata EL liikmesriikidele ettenähtud reeglitest diskrimineerimise kohta, on Eestis siiski sagedased juhtumid, kus proovitakse reeglitest mööda minna. Harvad pole juhud, kus lähtudes iganend stereotüüpidest diskrimineeritakse naisi soo, raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

2 EMPIIRILINE UURIMUS

2.1 Uuringu metoodika

2.1.1 Uuringu eesmärk ja hüpoteesid

Käesoleva uurimustöö **eesmärgiks** on välja selgitada, kui tugevalt tajuvad Eesti õpetajad töö- ja pereelu konflikti ning kas konflikti tajumises on erisusi sõltuvalt õpetaja vanusest, soost ja perekonnaseisust. Samuti uuritakse magistritöö raames, mis suunal Eesti õpetajad tajuvad tugevamalt töö- ja pereelu konflikti, kas suunal “töö segab pereelu“ või „pereelu segab töö tegemist“.

Eesmärgist lähtudes püstitatakse alljärgnevad hüpoteesid, mille tõepärasust magistritöö raames läbiviidavas uurimuses kontrollitakse:

1. **hüpotees** – Õpetajad tajuvad tugevamalt töö- ja pereelu konflikti suunal “töö segab pereelu“, kui suunal “pereelu segab töö tegemist“.
2. **hüpotees** – Abielus/vabaabielus õpetajatel on suurem töö- ja pereelu konflikt, kui õpetajatel, kes on vallalised, lahutatud või lesed.
3. **hüpotees** – Õpetajatel vanuses 25-49 aastat on suurim töö- ja pereelu konflikt.
4. **hüpotees** – Naissoost õpetajatel esineb meessoost õpetajatest suurem töö- ja pereelu konflikt.

2.1.2 Uuringu metoodika ja protseduur

Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutas töö autor Carlson et al. (2000) koostatud töö- ja pereelu konfliktiskaalat, mille originaalkeel on inglise keel, kuid test on eestikeelsena internetis tasuta kättesaadav (<http://www.pekonsult.ee/testid/tooelu.php>). Konfliktiskaala reliaaalsus ning valiidsus on nii rahvusvaheliselt, kui ka Eestis varasemalt tõestatud ning sellekohaseid artikleid on publitseeritud (Teichmann, Spector, Cooper, & Sparks, 2005). Test koosnes 18 väitest (näited väidetest: „ma olen sunnitud perekonna ettevõtmistest tööle kuluva aja hulga tõttu kõrvale jääma“, „koduse stressi tõttu olen ma tööl sageli hõivatud koduste küsimustega“, „kui ma töölt koju jõuan, siis olen sageli liiga kurnatud pereeluga seotud tegevustes osalemiseks/kohustuste täitmiseks“), mida sai hinnata skaalal numbritega 1-7 (mida enam nõustuti väitega, seda lähemale tuli vastata numbrile 1 ja mida vähem

nõustuti väitega, seda lähemale tuli vastata numbrile 7). Tegemist on unikaalse skaalaga, mis arvestab kõiki töö- ja pereelu konflikti dimensioone (Carlson et al., 2000). 18 väite põhjal uuritakse töö- ja pereelu konflikti kuut erinevat dimensiooni (tabel 1): ajaga seotud faktor, kus töö segab pereelu; ajaga seotud faktor, kus pereelu segab töö tegemist; stressiga seotud faktor, kus töö segab pereelu; stressiga seotud faktor, kus pereelu segab töö tegemist; käitumisega seotud faktor, kus töö segab pereelu; käitumisega seotud faktor, kus pereelu segab töö tegemist.

Tabel 1

Töö- ja pereelu konflikti dimensioonid

		Töö- ja pereelu konflikti suunad	
		Töö segab pereelu	Pereelu segab töö tegemist
Töö- ja pereelu konflikti vormid	AEG	Ajaga seotud faktor Töö segab pereelu	Ajaga seotud faktor Pereelu segab töö tegemist
	STRESS	Stressiga seotud faktor Töö segab pereelu	Stressiga seotud faktor Pereelu segab töö tegemist
	KÄITUMINE	Käitumisega seotud faktor Töö segab pereelu	Käitumisega seotud faktor Pereelu segab töö tegemist

Allikas: koostatud töö autori poolt tuginedes Carlson et al. uuringu metoodikale (2000)

Uuringu sihtgrupiks olid Eesti õpetajad, kelle töö- ja pereelu konflikti uuriti. Küsitlus viidi läbi elektrooniliselt ning vastata oli aega 06.03.2017 kuni 16.03.2017. Küsimustiku vastamisele kulunud aeg oli 5-10 minutit. Küsimustiku saatis töö autor esialgu Eesti erinevatesse koolidesse varasemalt koostatud koolide üldkontaktide nimekirja alusel (sinna nimekirja kuulus 486 kooli), paludes edastada küsimustik nende koolide õpetajatele täitmiseks. Nimekirjas olemasolevatele koolidele lisaks kirjutas töö autor ka 5 koolile personaalsed kirjad. Töö autor saatis personaalsed kirjad ka oma tuttavatele, kes töötavad õpetajatena, uuris tuttavatelt nende laste klassijuhatajate kontakte, jagas infot avalikult sotsiaalmeedias (Facebook), kus seda omakorda jagati edasi oma tuttavatele ning kirjutas personaalseid kirju tuttavatele, paludes neil edastada info oma tuttavatele õpetajatele. Kõikidele uuringus osalejatele lubati tagada anonüümsus ning huvi korral võimalus ka valminud magistritööga tutvuda, oma isiklike testi tulemusi oli võimalik tellida ka oma emaili aadressile.

2.1.3 Uuringu valimi kirjeldus

Uuringule vastas mainitud perioodi jooksul 826 inimest, millest töö autor antud töö raames sai kasutada 759 vastanu andmeid. Vastanutest kahjuks 67 inimese andmeid ei saanud kasutada (seda seetõttu, et küsitlus on kõigile internetis igapäevaselt kättesaadav ning 67 vastanut olid märkinud muu ameti, kui „õpetaja“ või jätnud ameti üldse märkimata, mistõttu töö autor ei saa garanteerida, et tegemist oli õpetajatega).

Küsimustikule vastanute hulgas oli 69 meesõpetajat (9,1%) ja 676 naisõpetajat (89,1%), 14 küsitlusele vastajat (1,8%) jätsid soo märkimata (tabel 2).

Tabel 2

Eesti õpetajate sooline jaotumine

Sugu	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Mees	69	9,1
Naine	676	89,1
Ei märkinud sugu	14	1,8
Kokku	759	100

Allikas: koostatud töö autori poolt

Uuringus osalenute keskmine vanus oli 45 aastat. Vanim küsitlusele vastaja oli 75-aastane ning noorim oli 23-aastane, oma vanust ei märkinud 17 küsitluses osalejat. Suurim vanusegrupp vastajaid oli vanusegrupis „50-59“ (29,1%). Grupis „nooremad, kui 25“ oli 12 vastajat ja üle 50 (ka) grupis oli 307 vastajat ning vanusegrupis „25-49“ oli 423 vastajat. Vanuseline jaotumine on välja toodud tabelis 3.

Tabel 3

Eesti õpetajate vanuseline jaotumine

Vanuse grupp	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Nooremad, kui 25	12	1,6
25-29	80	10,5
30-39	140	18,4
40-49	203	26,7
50-59	221	29,1
Üle 60 (ka)	86	11,3
Ei märkinud vanust	17	2,2
Kokku	759	100

Allikas: koostatud töö autori poolt

Küsitlusele vastanutel oli keskmiselt 1,88 last, mis on ka väga lähedal kõige rohkem esinenud laste arvule 2 (35,2%), 92 küsitlusel osalejal (12,1%) ei olnud üldse lapsi ning 42 osalejat (5,5%) ei märkinud oma laste arvu (tabel 4).

Tabel 4

Eesti õpetajate laste arv

Laste arv	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Ei ole lapsi	92	12,1
1 laps	152	20,0
2 last	267	35,2
3 last	167	22,0
4 last	32	4,2
5 last	7	0,9
Ei märkinud laste arvu	42	5,5
Kokku	759	100

Allikas: koostatud töö autori poolt

Küsitlusele vastanute hulgas oli enim abielus või vabaabielus vastanuid – 591 vastajat (77,9%). Vallalisi, lahutatud ja leskesid oli valimi hulgas 166. Perekonnaseisu ei märkinud 2 osalejat (0,3%). Tabel 5 annab ülevaate vastanute perekonnaseisust.

Tabel 5

Eesti õpetajate perekonnaseis

Perekonnaseis	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Vallaline	59	7,8
Abielus / vabaabielus	591	77,9
Lahutatud	73	9,6
Lesk	34	4,5
Ei märkinud perekonnaseisu	2	0,3
Kokku	759	100

Allikas: koostatud töö autori poolt

Vastanutel kõige suurema tööstaaž oli 54 aastat ning kõige lühem 2 kuud, keskmine tööstaaž oli 17 aastat. Kõige enam oli tööstaažiga 10-19 aastat vastanuid (24,1%). Täpsemalt on uuringus osalejate tööstaažid toodud välja tabelis 6.

Tabel 6

Eesti õpetajate tööstaaž

Tööstaaži jaotus	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
0-4 aastat	160	21,1
5-9 aastat	95	12,5
10-19 aastat	183	24,1
20-29 aastat	157	20,7
30-39 aastat	122	16,1
40-49 aastat	35	4,6
50-54 aastat	2	0,3
Ei märkinud tööstaaži	5	0,7
Kokku	759	100

Allikas: koostatud töö autori poolt

Vastanute seas oli enim kõrgharidusega õpetajaid – 720 õpetajat (94,9%), algharidusega vastajaid ei olnud (0,0%), mis on mõistev, arvestatavat uuritavat gruppi. 7 uuringus osalenud õpetajat (0,9%) oma haridust ei märkinud.

Tabel 7

Eesti õpetajate haridustase

Haridus	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Algharidus	0	0,0
Keskharidus	5	0,7
Kesk-eriharidus	27	3,6
Kõrgharidus	720	94,9
Ei märkinud	7	0,9
Kokku	759	100

Allikas: koostatud töö autori poolt

2.2 Uuringu tulemused

Andmete töötlemiseks ja analüüsiks kasutas töö autor andmetöötlusprogrammi MS Excel. Andmete töötlemiseks ja analüüsiks kasutas töö autor erinevaid meetodeid: kirjeldava statistika meetodit (sagedustabelid, aritmeetilised keskmised (M), standardhälbed (SD)) ning seoste tugevuse analüüsimiseks korrelatsioonianalüüsi arvutades Pearsoni korrelatsioonikordajad (r) ning erinevate kahe grupi võrdlusteks t-testi. Hüpoteesid said kinnitust juhul, kui aritmeetiliste keskmiste vahel esines statistiliselt oluline erinevus ($p < 0,05$).

2.2.1 Töö- ja pereelu konflikti dimensioonid

Käesoleva uurimustöö raames uuriti Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti. Õpetajate erinevate dimensioonide aritmeetilised keskmised (M) ja standardhälbed (SD) on toodud välja tabelis 8 – arvesse on võetud kõigi 759 vastanu tulemusi erinevate dimensioonide lõikes. Analüüsis tabelis toodud andmeid on näha, et suurim töö- ja pereelu konflikt on õpetajatel suunal „töö segab pereelu“ (M=3,96, SD=1,31), samas kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ on konflikt märgatavalt väiksem (M=5,15, SD=1,07).

Tabel 8

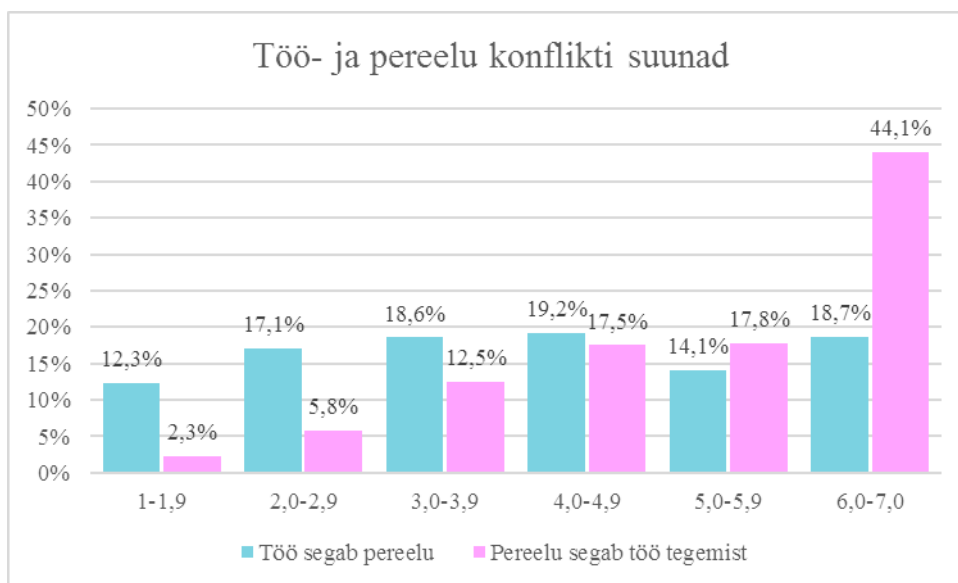
Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti aritmeetilised keskmised ja standardhälbed erinevate dimensioonide lõikes

Töö- ja pereelu konflikti dimensioon	M	SD
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	4,02	1,71
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,01	1,51
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	3,37	1,70
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,89	1,19
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	4,48	1,54
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,55	1,54
Ajaga seotud faktor (kõigi suundade lõikes)	4,51	1,37
Stressiga seotud faktor (kõigi suundade lõikes)	4,63	1,18
Käitumisega seotud faktor (kõigi suundade lõikes)	4,51	1,43
„Töö segab pereelu“ suund (kõigi faktorite lõikes)	3,96	1,31
„Pereelu segab töö tegemist“ suund (kõigi faktorite lõikes)	5,15	1,07
Töö- ja pereelu konflikt (kõigi 6 dimensiooni lõikes)	4,55	1,08

Allikas: koostatud töö autori poolt

T-testi läbiviimisel teeb autor kindlaks, et konflikti kaks suunda on omavahel statistiliselt väga olulisel määral erinevad ($p < 0,01$). Joonis 1 toob protsentuaalselt välja kahe töö- ja pereelu konflikti suuna konflikti tajumised Eesti õpetajate seas, kus joonistub selgelt välja, et õpetad hindasid keskmiselt „töö- ja pereelu“ suunal konflikti palju suuremaks. Keskmiselt tajuvad uuritavas grupis (tabel 8) õpetajad töö- ja pereelu konflikti pigem vähe (M=4,55, SD=1,08). Erinevaid dimensioone üks ühele võrreldes t-testi läbiviimise tulemusel selgus, et kõik konflikti kuus dimensiooni on statistiliselt omavahel väga olulisel määral erinevad ($p < 0,01$), erand on käitumise faktoriga seotud konflikt kahe suuna keskmiste võrdluses, mis ei ole omavahel olulisel määral erinevad ($p = 0,08$, $p > 0,05$). Kõigis dimensioonides hinnati

väiteid kõige madamalat hindega MIN=1 ja kõige kõrgemalt hindega MAX=7, mis olid ka kõige kõrgem ja madalam punktiarv, mida oli võimalik ankeetküsimustikus anda.



Joonis 1 Töö- ja pereelu konfliktide võrdlus suunal „töö segab pereelu” ja suunal „pereelu segab töö tegemist”

Allikas: koostatud töö autori poolt

Analüüsid töö- ja pereelu konfliktiga seotud erinevaid faktoreid (tabel 8), siis stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ on Eesti õpetajate seas kõige tugevamalt tajutud ($M=3,37$, $SD=1,70$). Antud tulemus näitab, et õpetaja tööga seotud stress kandub tihti üle perega koos veedetud ajale. Samas suunal „pereelu segab töö tegemist“ on stressiga seotud faktor kõige väiksem ($M=5,89$, $SD=1,19$), mis näitab, et kodus tekkivad pinged töö tegemist mõjutavad oluliselt vähem, kui vastupidi. Kõigi faktorite puhul (aeg, stress, käitumine) on näha, et suurem on konflikt suunal „töö segab pereelu“, mida näitasid ka keskmised tulemused. Kolme faktori vahel töö- ja pereelu konfliktis keskmistel tulemustel olulisi erinevuseid ei esinenud (aeg $M=4,51$, $SD=1,37$, stress $M=4,63$, $SD=1,18$; käitumine $M=4,51$, $SD=1,43$).

Töö autor viis läbi ka töö- ja pereelu konfliktide dimensioonide vahelise korrelatsioonianalüüsi (tabel 9), mille tarbeks arvutas Pearsoni korrelatsioonikordajad (r). Selgus, et kõik töö- ja pereelu konfliktide dimensioonid on omavahelises positiivses seoses ning uuritud konfliktide dimensioonid on statistiliselt omavahel väga olulisel määral erinevad ($p<0,01$). Aja konflikt suunal „töö segab pereelu” on positiivses korrelatsioonis aja konfliktiga suunal „pereelu

segab töö tegemist” ($r=0,45$; $p<0,01$), stressi konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,63$; $p<0,01$) ning stressi konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,25$; $p<0,01$), käitumise konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,30$; $p<0,01$) ja käitumise konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,32$; $p<0,01$). Aja konflikt suunal „pereelu segab töö tegemist“ on positiivses korrelatsioonis stressi konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,41$; $p<0,01$) ja stressi konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,45$; $p<0,01$) ning käitumise konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,28$; $p<0,01$) ja käitumise konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,29$; $p<0,01$).

Tabel 9

Töö- ja pereelu konflikti dimensioonide vaheline korrelatsioonianalüüs

	Aja konflikt (töö segab pereelu)	Aja konflikt (pereelu segab töö tegemist)	Stressi konflikt (töö segab pereelu)	Stressi konflikt (pereelu segab töö tegemist)	Käitumise konflikt (töö segab pereelu)	Käitumise konflikt (pereelu segab töö tegemist)
Aja konflikt (töö segab pereelu)	$r = 1,00$; $p < 0,01$	$r = 0,45$; $p < 0,01$	$r = 0,63$; $p < 0,01$	$r = 0,25$; $p < 0,01$	$r = 0,30$; $p < 0,01$	$r = 0,32$; $p < 0,01$
Aja konflikt (pereelu segab töö tegemist)	$r = 0,45$; $p < 0,01$	$r = 1,00$; $p < 0,01$	$r = 0,41$; $p < 0,01$	$r = 0,45$; $p < 0,01$	$r = 0,28$; $p < 0,01$	$r = 0,29$; $p < 0,01$
Stressi konflikt (töö segab pereelu)	$r = 0,63$; $p < 0,01$	$r = 0,41$; $p < 0,01$	$r = 1,00$; $p < 0,01$	$r = 0,32$; $p < 0,01$	$r = 0,39$; $p < 0,01$	$r = 0,41$; $p < 0,01$
Stressi konflikt (pereelu segab töö tegemist)	$r = 0,25$; $p < 0,01$	$r = 0,45$; $p < 0,01$	$r = 0,32$; $p < 0,01$	$r = 1,00$; $p < 0,01$	$r = 0,35$; $p < 0,01$	$r = 0,36$; $p < 0,01$
Käitumise konflikt (töö segab pereelu)	$r = 0,30$; $p < 0,01$	$r = 0,28$; $p < 0,01$	$r = 0,39$; $p < 0,01$	$r = 0,35$; $p < 0,01$	$r = 1,00$; $p < 0,01$	$r = 0,74$; $p < 0,01$
Käitumise konflikt (pereelu segab töö tegemist)	$r = 0,32$; $p < 0,01$	$r = 0,29$; $p < 0,01$	$r = 0,41$; $p < 0,01$	$r = 0,36$; $p < 0,01$	$r = 0,74$; $p < 0,01$	$r = 1,00$; $p < 0,01$

Allikas: koostatud töö autori poolt

Stressi konflikt suunal „töö segab pereelu“ on positiivses korrelatsioonis stressi konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,32$, $p<0,01$) ning käitumise konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,39$, $p<0,01$) ja käitumise konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,41$, $p<0,01$). Stressi konflikt suunal „töö segab pereelu“ on positiivses korrelatsioonis käitumise konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,35$, $p<0,01$) ning käitumise konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,36$, $p<0,01$). Käitumisel põhinev konflikt suunal „töö segab pereelu“ on positiivses korrelatsioonis käitumisel põhineva konfliktiga suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,74$, $p<0,01$). Kõige tugevamas positiivses seoses on omavahel käitumise konflikt suunal „töö segab pereelu“ ja käitumise konflikt suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($r=0,74$, $p<0,01$) ning stressi konflikt suunal „töö segab pereelu“ aja konfliktiga suunal „töö segab pereelu“ ($r=0,63$, $p<0,01$).

2.2.2 Töö- ja pereelu konflikti sõltuvus sotsiaaldemograafilistest näitajatest

Analüüsid töö- ja pereelu konflikti sõltuvust perekonnaseisust (tabel 10), selgub et ka erinevate perekonnaseisude lõikes tajutakse konflikti tugevamalt suunal „töö segab pereelu“ (vastavalt vallalised $M=3,81$, $SD=1,49$, abielus/vabaabielus $M=3,99$, $SD=1,29$, lahutatud $M=3,84$, $SD=1,19$, lesed $M=3,89$, $SD=1,52$). „Pereelu segab töö tegemist on konflikti tajumine märksa väiksem (vastavalt vallalised $M=4,97$, $SD=1,32$, abielus/vabaabielus $M=5,18$, $SD=1,03$, lahutatud $M=5,13$, $SD=1,06$, lesed $M=4,99$, $SD=1,32$).

Tabel 10

Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti sõltuvus perekonnaseisust

Perekonnaseis	Vallalised		Abielus/		Lahutatud		Lesed	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
N	59		591		73		34	
Dimensioon	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	3,82	1,74	4,04	1,72	4,13	1,55	3,81	1,79
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,60	1,75	5,03	1,50	5,23	1,37	4,95	1,48
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	3,01	1,86	3,43	1,68	3,11	1,62	3,65	1,75
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,69	1,42	5,95	1,14	5,72	1,27	5,63	1,33
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	4,59	1,70	4,51	1,52	4,28	1,52	4,22	1,57
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,63	1,70	4,56	1,51	4,44	1,53	4,40	1,69
Ajaga seotud faktor	4,21	1,53	4,53	1,36	4,68	1,22	4,38	1,47
Stressiga seotud faktor	4,35	1,30	4,69	1,15	4,42	1,20	4,64	1,40
Käitumisega seotud faktor	4,61	1,62	4,53	1,40	4,36	1,47	4,31	1,53
„Töö segab pereelu“ suund	3,81	1,49	3,99	1,29	3,84	1,19	3,89	1,52
„Pereelu segab töö tegemist“ suund	4,97	1,32	5,18	1,03	5,13	1,06	4,99	1,32
Töö- ja pereelu konflikt	4,39	1,28	4,59	1,05	4,49	1,06	4,44	1,36

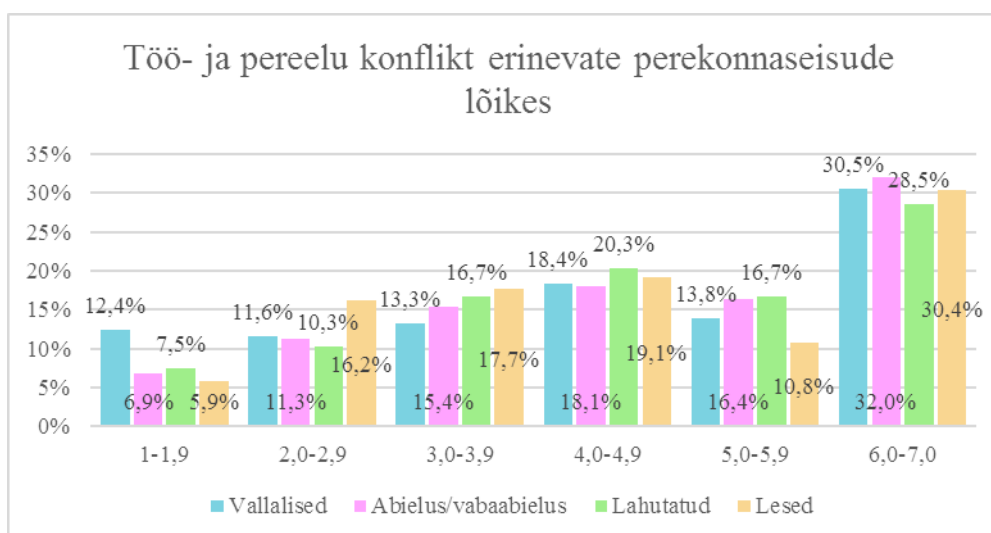
Allikas: koostatud töö autori poolt

Suurim konflikt on erinevate perekonnaseisude lõikes seotud stressiga suunal „töö segab pereelu“ (vastavalt vallalised $M=3,01$, $SD=1,86$, abielus/vabaabielus $M=3,43$, $SD=1,68$, lahutatud $M=3,11$, $SD=1,62$, lesed $M=3,65$, $SD=1,75$). Kõige nõrgemalt tajutakse erinevate perekonna seisude lõikes konflikti seosest stressi faktoriga suunal „pereelu segab töö

tegemist“ (vastavalt vallalised $M=5,69$, $SD=1,42$, abielus/vabaabielus $M=5,95$, $SD=1,14$, lahutatud $M=5,72$, $SD=1,27$, lesed $M=5,63$, $SD=1,33$). Suurimat konflikti tunnevad perekonnaseisude lõikes vallalised stressiga seotud faktoril suunal „töö segab pereelu“ ($M=3,01$, $SD=1,86$) ning väikseimat abielus/vabaabielus vastanud stressiga seotud faktoril suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($M=5,95$, $SD=1,14$).

T-testi läbiviimisel, kui võrrelda teiste perekonnaseisudega vastanute keskmiseid abielus/vabaabielus vastanute keskmistega, selgub, et tulemused ei ole statistiliselt omavahel olulisel määral erinevad ($p>0,05$). Statistiliselt omavahel olulisel määral erinevad on vaid perekonnaseisuga abielus/vabaabielus võrdluses vallaliste vastajatega aja konfliktis suunal „töö segab pereelu“ ($p<0,05$).

Joonisel 2 toob töö autor lisaks välja, kuidas on vastajate osakaalud jaotunud töö- ja pereelu konflikti hindamisel sõltuvalt erinevatest perekonnaseisudest, kus on näha, et protsentuaalselt on neid vallalisi õpetajaid, kes hindasid töö- ja pereelu konflikt väga kõrgeks ($M=1-1,9$), teistes perekonnaseisudes õpetajaga võrreldes enam. Joonisel 2 on näha, et õpetajaid, kes on lesed ja hindasid oma töö ja pereelu konflikti keskmiselt skaalaga $M=2-2,9$, on protsentuaalselt enam, kui teistes perekonnaseisudes õpetajaid.



Joonis 2 Töö- ja pereelu konflikti võrdlus perekonnaseisudest sõltuvalt

Allikas: koostatud töö autori poolt

Uuringu tulemustes selgub (tabel 11), et erinevate vanusegruppide lõikes pole väga suuri erinevusi töö- ja pereelu konflikti keskmises tajumises („nooremad, kui 25“ $M=4,43$,

SD=1,19; „25-49“ M=4,58, SD=1,05; „vanemad, kui 49“ M=4,52, SD=1,13). Kõigis vanusegruppides tajutakse konflikti tugevamalt suunal „töö segab pereelu“ („nooremad, kui 25“ M=3,77, SD=1,42; „25-49“ M=4,01, SD=1,24; „vanemad, kui 49“ M=3,89, SD=1,38), kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ („nooremad, kui 25“ M=5,09, SD=1,24; „25-49“ M=5,14, SD=1,08; „vanemad, kui 49“ M=5,15, SD=1,06). Kõige suuremat konflikti vanuste lõikes tajuvad „nooremad, kui 25“ stressiga seotud faktoriga suunal „töö segab pereelu“ (M=3,06, SD=1,78) ning väikseimat konflikt tajuvad „vanemad, kui 49“ stressiga seotud faktoriga suunal „pereelu segab töö tegemist“ (M=5,90, SD=1,18).

Tabel 11

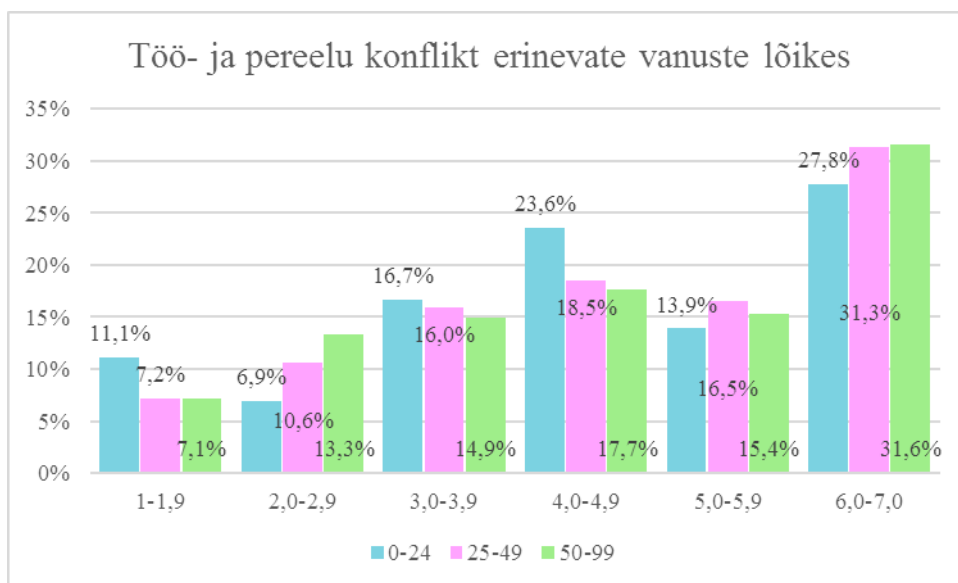
Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikt erinevate vanuste lõikes

Vanus	Nooremad, kui 25		25-49		Vanemad, kui 49	
N	12		423		307	
Dimensioon	M	SD	M	SD	M	SD
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	3,86	1,69	4,04	1,68	4,00	1,74
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,97	1,34	4,86	1,54	5,20	1,44
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	3,06	1,78	3,34	1,66	3,43	1,73
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,89	1,26	5,89	1,19	5,90	1,18
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	4,39	1,61	4,66	1,51	4,23	1,54
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,42	1,67	4,69	1,48	4,36	1,59
Ajaga seotud faktor	4,42	1,21	4,45	1,36	4,60	1,38
Stressiga seotud faktor	4,47	1,14	4,61	1,17	4,66	1,21
Käitumisega seotud faktor	4,40	1,60	4,67	1,39	4,30	1,46
„Töö segab pereelu“ suund	3,77	1,42	4,01	1,24	3,89	1,38
„Pereelu segab töö tegemist“ suund	5,09	1,24	5,14	1,08	5,15	1,06
Töö- ja pereelu konflikt	4,43	1,19	4,58	1,05	4,52	1,13

Allikas: koostatud töö autori poolt

T-testiga võrreldi vanusegruppi „25-49“ vanusegrupiga „nooremad, kui 25“, kust selgus, et tulemused ei ole statistiliselt omavahel olulisel määral erinevad ($p > 0,05$). T-testi läbiviimisel aga vanusegruppi „25-49“ ja grupi „vanemad, kui 49“ vahel selgusid mitmed konflikti dimensioonid, kus kaks vanusegruppi on omavahel statistiliselt väga olulisel määral erinevad ($p < 0,01$) – aja konflikt suunal „pereelu segab töö tegemist“, käitumise konflikt suunal „töö segab pereelu“, käitumise konflikt suunal „pereelu segab töö tegemist“. Joonisel 3 on näha, kuidas on vastajate osakaalud jaotunud töö- ja pereelu konflikti hindamisel

erinevates vanusegruppides. Konflikti hindasid väga kõrgeks ($M=1-1,9$) kõige enam õpetajad vanusegrupist 0-24.



Joonis 3 Töö- ja pereelu konflikti võrdlus vanuste lõikes

Allikas: koostatud töö autori poolt

Töö- ja pereelu konflikti tajumine erinevate sugude lõikes on toodud välja tabelis 12. Nii ajaga seotud faktoris (naised $M=4,49$, $SD=1,35$, mehed $M=4,70$, $SD=1,58$), kui ka stressiga seotud faktoris (naised $M=4,62$, $SD=1,16$, mehed $M=4,76$, $SD=1,35$) tajuvad naised meestest tugevamat töö- ja pereelu konflikti. Samas käitumisega seotud faktoris tajuvad suuremat konflikti mehed (naised $M=4,53$, $SD=1,44$, mehed $M=4,47$, $SD=1,33$). Võrreldes õpetajate töö- ja pereelu konflikti, siis tajutakse konflikti tugevamalt suunal „töö segab pereelu“ (naised $M=3,94$, $SD=1,29$, mehed $M=4,12$, $SD=1,51$), kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ (naised $M=5,15$, $SD=1,07$, mehed $M=5,17$, $SD=1,03$). Kõige tugevamalt sugude lõikes tajuvad naised konflikti stressiga seotud faktoris suunal „töö segab pereelu“ ($M=3,34$, $SD=1,68$) ning kõige väiksemat konflikti tajuvad naised stressiga seotud faktoris suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($M=5,90$, $SD=1,18$). Mehed tajuvad samuti suurimat konflikti stressiga seotud faktoris suunal „töö segab pereelu“ ($M=3,6$, $SD=1,85$) ning kõige väiksemat konflikti tajuvad mehed stressiga seotud faktoris suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($M=5,84$, $SD=1,26$). T-testi tulemustest aga selgus, et meeste ja naise konfliktide keskmised erinevates dimensioonides ei ole statistiliselt omavahel olulisel määral erinevad (kõigi dimensioonide puhul naisi ja mehi võrreldes $p>0,05$).

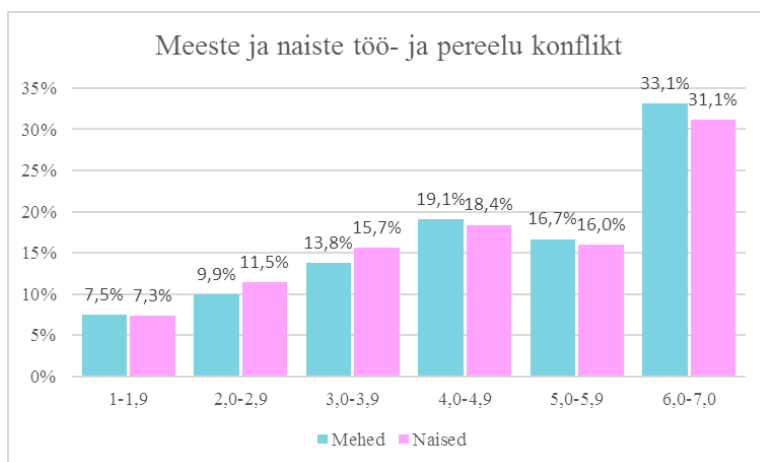
Tabel 12

Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti sõltuvus soost

	Mees		Naine		Aritmeetiliste keskmiste erinevused N - M	
	M	SD	M	SD	Naised = 100%	t-test, p=
N	69		676			
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	4,26	2,00	3,99	1,68	106,8%	0,47
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,14	1,52	4,98	1,51	103,0%	0,85
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	3,69	1,85	3,34	1,68	110,7%	0,32
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,84	1,26	5,90	1,18	98,9%	0,40
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	4,41	1,52	4,49	1,53	98,1%	0,84
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,54	1,54	4,57	1,53	99,3%	0,54
Ajaga seotud faktor	4,70	1,58	4,49	1,35	104,7%	0,73
Stressiga seotud faktor	4,76	1,35	4,62	1,16	103,2%	0,77
Käitumisega seotud faktor	4,47	1,33	4,53	1,44	98,7%	0,67
„Töö segab pereelu“ suund	4,12	1,51	3,94	1,29	104,6%	1,00
„Pereelu segab töö tegemist“ suund	5,17	1,03	5,15	1,07	100,4%	0,61
Töö- ja pereelu konflikt	4,64	1,17	4,54	1,07	102,2%	0,81

Allikas: koostatud töö autori poolt

Keskmiselt töö- ja pereelu konflikt oluliselt meeste ja naiste vahel ei erine (naised M=4,54, SD=1,07, mehed M=4,64, SD=1,17), mida illustreerib ka joonis 4, kus on näha, et vastajate keskmiselt antud punktid oluliselt soo lõikes ei erine.



Joonis 4 Töö- ja pereelu konflikti võrdlus sugude lõikes

Allikas: koostatud töö autori poolt

Eelnevalt leidis töö autor, et suurim konflikt dimensioonide lõikes on õpetajatel seotud stressi faktoriga suunal „töö segab pereelu“ (tabel 8). T-testi tulemustest selgus, et see dimensioon on kõigi teiste töö- ja pereelu konflikti dimensioonidest ka statistiliselt omavahel olulisel määral erinev. Kõigi sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes esineb suurim töö- ja pereelu konflikt dimensioonis stressi faktor suunal „töö segab pereelu“. Tabelis 10 oli näha, et perekonnaseisude võrdluses oli stressi faktor suunal „töö segab pereelu“ suurim – vallalised M=3,01, abielus/vabaabielus M=3,43, lahutatud M=3,11, lesed M=3,65. Vanusegruppide võrdluses (tabel 11) oli samuti stressi faktor suunal „töö segab pereelu“ suurim (vanusegrupis "nooremad, kui 25" M=3,06, "25-49" M=3,34, "vanemad, kui 49" M=3,43), nii ka sugude võrdluses (tabel 12) (mees M=3,69, naine M=3,34). Tabelis 13 on näha, et lähtudes tööstaažist on jällegist stressi faktor suunal „töö segab pereelu“ suurim – õpetajatel tööstaažiga 0-4 aastat M=3,40, tööstaažiga 5-9 aastat M=3,55, tööstaažiga 10-19 aastat M=3,32, tööstaažiga 20-29 aastat M=3,21 ja tööstaažiga 30+ aastat M=3,43.

Tabel 13

Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti sõltuvus tööstaažist

Tööstaaž	0-4 aastat		5-9 aastat		10-19 aastat		20-29 aastat		30+ aastat	
N	160		95		183		157		159	
Dimensioon	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	4,21	1,76	4,08	1,67	3,93	1,64	4,03	1,73	3,89	1,73
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,96	1,54	4,93	1,51	4,81	1,56	5,21	1,50	5,13	1,41
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	3,40	1,73	3,55	1,84	3,32	1,52	3,21	1,73	3,43	1,71
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	6,04	1,06	5,99	1,13	5,82	1,23	5,90	1,23	5,74	1,24
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	4,90	1,46	4,74	1,45	4,58	1,54	4,13	1,63	4,11	1,37
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,87	1,52	4,60	1,60	4,64	1,46	4,29	1,55	4,28	1,48
Ajaga seotud faktor	4,58	1,35	4,51	1,38	4,37	1,37	4,62	1,38	4,51	1,38
Stressiga seotud faktor	4,72	1,13	4,77	1,24	4,57	1,12	4,56	1,21	4,58	1,24
Käitumisega seotud faktor	4,89	1,37	4,67	1,44	4,61	1,41	4,21	1,49	4,19	1,33
„Töö segab pereelu“ suund	4,17	1,29	4,13	1,37	3,94	1,21	3,79	1,34	3,81	1,31
„Pereelu segab töö tegemist“ suund	5,29	1,02	5,17	1,09	5,09	1,13	5,13	1,05	5,05	1,05
Töö- ja pereelu konflikt	4,73	1,04	4,65	1,12	4,52	1,06	4,46	1,1	4,43	1,09

Allikas: koostatud töö autori poolt

Võrreldes Eesti õpetajaid haridustasemete alusel (tabel 14) selgub, et jällegist on suurim töö- ja pereelu konflikt dimensioonis stressi faktor suunal „töö segab pereelu“ – "madalama haridusega, kui kõrgharidus" M=2,90, grupis "kõrgharidusega" 3,39.

Tabel 14

Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti sõltuvus haridusest

Haridus	Madalama haridusega, kui kõrgharidus		Kõrgharidusega	
	M	SD	M	SD
N	32		720	
Dimensioon	M	SD	M	SD
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	4,32	1,68	4,00	1,71
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,27	1,43	4,99	1,51
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	2,90	1,59	3,39	1,70
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	6,18	0,89	5,87	1,20
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	4,28	1,21	4,47	1,55
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,74	1,40	4,53	1,54
Ajaga seotud faktor	4,80	1,33	4,50	1,37
Stressiga seotud faktor	4,54	1,02	4,63	1,19
Käitumisega seotud faktor	4,51	1,22	4,50	1,44
„Töö segab pereelu“ suund	3,83	1,22	3,95	1,31
„Pereelu segab töö tegemist“ suund	5,40	0,95	5,13	1,07
Töö- ja pereelu konflikt	4,61	1,02	4,54	1,08

Allikas: koostatud töö autori poolt

Võrreldes õpetajaid laste arvu alusel (tabel 15) on suurim konflikt dimensioonis stressi faktor suunal „töö segab pereelu“ – lasteta õpetajatel M=3,37, 1 lapsega õpetajatel M=3,52, 2 lapsega õpetajatel M=3,35, 3-5 lapsega õpetajatel M=3,32.

Tabel 15

Eesti õpetajate töö- ja pereelu konflikti sõltuvus laste arvust

Laste arv	0 last		1 laps		2 last		3-5 last	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
N	92		152		267		206	
Dimensioon	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Ajaga seotud faktor – töö segab pereelu	4,21	1,92	4,10	1,64	3,95	1,71	4,01	1,65
Ajaga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,07	1,66	4,89	1,58	5,05	1,47	5,04	1,44
Stressiga seotud faktor – töö segab pereelu	3,37	1,88	3,52	1,70	3,35	1,68	3,32	1,58
Stressiga seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	5,95	1,23	5,83	1,16	5,96	1,19	5,86	1,15
Käitumisega seotud faktor – töö segab pereelu	5,03	1,43	4,43	1,59	4,39	1,55	4,40	1,51
Käitumisega seotud faktor – pereelu segab töö tegemist	4,75	1,57	4,51	1,57	4,50	1,52	4,55	1,50
Ajaga seotud faktor	4,64	1,58	4,50	1,38	4,50	1,31	4,52	1,32
Stressiga seotud faktor	4,66	1,31	4,67	1,20	4,66	1,14	4,59	1,13
Käitumisega seotud faktor	4,89	1,39	4,47	1,48	4,45	1,42	4,48	1,41
„Töö segab pereelu“ suund	4,20	1,47	4,02	1,25	3,90	1,29	3,91	1,28
„Pereelu segab töö tegemist“ suund	5,25	1,17	5,08	1,08	5,17	1,03	5,15	1,03
Töö- ja pereelu konflikt	4,73	1,22	4,55	1,07	4,53	1,04	4,53	1,07

Allikas: koostatud töö autori poolt

Uuringu tulemustes selgub, et võrreldes õpetajate hinnanguid töö- ja pereelu konfliktile erinevate faktorite lõikes, siis stressi faktori puhul on oluliselt rohkem tajutud töö negatiivne mõju pereelule, kui vastupidi. Sama tendents juonistub välja ka aja faktori puhul, kuid juba märgatavalt nõrgemini, kui stressi faktori puhul. Samas käitumise faktori puhul selgub, et nii suunal „töö segab pereelu“ kui „pereelu segab töö tegemist“ tajutakse konflikti üsna sarnaselt.

2.3 Järeldused ja arutelu

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kui tugevalt tajuvad õpetajad töö- ja pereelu konflikti ning selle seosed vanuse, soo ja perekonnaseisuga ning konflikti tajumise suunaga. Eesmärgi saavutamiseks viidi õpetajate seas läbi küsitlus, millega uuriti õpetajate töö- ja pereelu konflikti. Järgnevas alapeatükis teeb autor tulemuste põhjal järeldused hüpoteeside paikapidavuse kohta ning teeb omapoolsed ettepanekud, kuidas õpetajaid on võimalik töö- ja pereelu ühitamisel toetada. Töö autor toob alljärgnevalt välja ka töö võimalikud puudused ja teeb ettepanekuid, kuidas probleemi on edaspidi võimalik uurida.

Tulemustes selgus, et hoolimata vanusegrupist, soost või perekonnaseisust tajutakse vähemal või suuremal määral töö- ja pereelu konflikti. Töö autorile üllatuseks oli konflikti tajumine pigem väiksem, kui oleks võinud oodata õpetajate puhul, kelle ametit peetakse väga stressirohkeks ning seostatakse ülekoormusega ning kodus lisatöö tegemisega (Palmer et al., 2012). Seda võib seostada aga näiteks sellega, et Eestis on töö- ja pereelu konflikti tajumine erinev sõltuvalt organisatsiooni tüübist ning kõige suurem on konflikt hoopis eraettevõttes töötavatel isikutel (Karu, 2009). Samuti võib sellistes tulemustes olla olulisel kohal see, millisel määral tööandjad Eesti õpetajaid toetavad ja tunnustavad, sest õige tunnustusega võib töö- ja pereelu konflikt olla vähem tajutud ka suurest töökoormusest hoolimata (Shanakar & Bhatnagar, 2010).

Esimene töö autori poolt püstitatud **hüpotees** oli, et õpetajad tajuvad tugevamalt töö- ja pereelu konflikti suunal „töö segab pereelu“, kui suunal „pereelu segab töö tegemist“. See hüpotees sai antud uuringu raames kinnitust. „Töö segab pereelu“ konflikti tajumine oli suurem kõigi faktorite käsitluses konfliktist suunal „pereelu segab töö tegemist“ – ajaga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ (M=4,02) konflikt on suurem, kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ (M=5,01), stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ (M=3,37)

konflikt on suurem, kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($M=5,89$), käitumisega seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ ($M=4,48$) konflikt on suurem, kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ ($M=4,55$). Ka konflikti võrdlus suuna alusel erinevate sugude, vanuste ja perekonnaseisude lõikes tõi samad tulemused – suunal „töö segab pereelu“ tajuvad Eesti õpetajad suuremat konflikti. T-testiga kinnitas töö autor, et need kaks suunda on statistiliselt omavahel väga olulisel määral erinevad ($p<0,01$).

Põhjuseid, miks konflikti just suunal „töö segab pereelu“ tajutakse võib olla mitmeid. Üks suurimaid põhjuseid on kahtlemata õpetajate suur töökoormus. Õpetaja ameti juures peetakse normaalseks seda, et töö tegemine jätkub kodus õhtuti ja nädalavahetustel – kodus töötamine perega olemise aja arvelt segab ilmselgelt aga pereelu (Toffoletti & Starr, 2016). Ka Saha et al. (2016) ja Cinamon et al. (2007) kirjutavad õpetajate liiga suurest töökoormusest, mille tulem on kodus lisatöö tegemine.

Suurimat konflikti tajuvad Eesti õpetajad dimensioonis stressiga seotud faktoris suunal „töö segab pereelu“ (stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu $M=3,37$). T-test viidi läbi töö- ja pereelukonflikti dimensioonide vahel ning stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ oli kõikide dimensioonidega statistiliselt omavahel väga olulisel määral erinevad ($p<0,01$). Ka kõikide sotsiaaldemograafiliste gruppide lõikes on stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ suurim (vanus, perekonnaseis, sugu, haridus, tööstaaž ja laste arv).

Kirjanduses osundatakse samuti sellele, et stress mõjutab õpetajate töö- ja pereelu konflikti. Palmer et al. (2012) toovad välja, et paljude uuringute tulemustest selgub, et õpetaja ameti eripärast tulenev stress toob esile töö- ja pereelu konflikti – Rootsis peetakse õpetaja ametit lausa üheks suurima stressitasemega ametiks (Richter et al. 2015). Inglismaal on näiteks stress sageduselt neljandaks koolist puudumise põhjuseks (Bubb & Earley, 2004).

Richter et al. (2015) leidis Rootsis läbiviidud uuringus, et õpetajate ametiga kaasnev paindlikkus toob endaga kaasa kodus töötamise ning viibki tegelikult selleni, et töö tegemine hakkab pereelu segama – negatiivne mõju on nii perega koos veedetud ajale, kui ka tööle, sest niimoodi lisatööd tehes ei jõuta eelmisest tööpäevast taastuda ka uue tööpäeva tarbeks. Saadud tulemusi toetab ka Karu (2009) Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüs, kust selgub, et uuringus osalenud eestlaste seas rohkematel esineb konflikti suunal „töö segab pereelu“

(50%), kui suunal „pereelu segab töö tegemist“ (22%). Ka Iisraelis läbiviidus uuringus kooliõpetajate seas oli suurem konflikti esinemine suunal „töö segab pereelu“, sest pereelu on sealsetele õpetajatele tööelust tähtsam (Cinamon, 2009).

Töö autori poolt püstitatud **teine hüpotees**, et abielus/vabaabielus õpetajatel on suurem töö- ja pereelu konflikt, kui õpetajatel, kes on vallalised lahutatud või lesed, ei leidnud selle uuringu raames kinnitust. Töö- ja pereelu tajuvad küll kõik õpetajad olenemata perekonnaseisust kõigis konflikti dimensioonides, kuid abielus/vabaabielus õpetajate tulemused on keskmised võrreldes teistes perekonnaseisustes õpetajatega ning erinevate dimensioonide raames on suuremad konfliktid hoopis teistes perekonnaseisustes õpetajatel. Suurim töö- ja pereelukonflikt vaadates kõikide dimensioonide keskmist on hoopis vallalistel ($M=4,39$). Ajaga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ on suurim konflikt leskedel ($M=3,81$) ja vallalistel ($M=3,82$), suunal „pereelu segab töö tegemist“ on suurim vallalistel ($M=4,60$), stressiga seotud faktoril suunal „töö segab pereelu“ on suurim konflikt vallalistel ($M=3,01$) ja suunal „pereelu segab töö tegemist“ on suurim leskedel ($M=5,63$), käitumisega seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ on suurim konflikt leskedel ($M=4,22$) ja suunal „pereelu segab töö tegemist“ samuti leskedel ($M=4,40$).

Saadud tulemusi selgitab Grant-Vallone ja Donaldson (2001) seisukoht, et konfliktid esinevad tänapäeval mitte enam ainult traditsioonilistes peremudelites, vaid esineb erinevate perekonnaseisuga isikutel. Samas on see tulemus erinev Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüsist (Karu, 2009), kus tuuakse välja, et töö- ja pereelu konflikt on eestlastel suurem abielus või kaaslasega elavatel inimestel, millega kaasneb suuremaid nõudmisi esitav perekonnaelu. Uus-Meremaa õpetajate uurimisel selgus, et perekonnaseis avaldab mõju ka konfliktile suunal „pereelu segab töö tegemist“ (Palmer et al., 2012). Saadud tulemustele võib mõju avaldada ka see, et uuringu raames ei võetud arvesse, kas lisaks lastele on veel vaja mõne leibkonna liikme eest hoolt kanda. Vallaliste konflikti tajumist võib mõjutada see, et just suure töökoormuse tõttu nad tunnevad, et ei leia piisavalt aega kaaslase leidmiseks ja eraelu tarbeks. Tulemust võib mõjutada ka see, et suurim arv vastajaid oli perekonnaseisuga abielus/vabaabielus ($N=591$).

Kolmas hüpotees oli, et õpetajatel vanuses 25-49 on suurem töö- ja pereelu konflikt. Hüpotees ei leidnud uuringus kinnitust. Võttes arvesse kõikide dimensioonide tulemusi, siis keskmine konflikt on suurim neil, kes on vanusegrupis „nooremad, kui 25“ ($M=4,43$). Seda

tulemust võib aga oluliselt mõjutada see, et selles vanusegrupis vastanuid oli kõige vähem (N=12). Suurim konflikt vanusegrupis „25-49“ oli vaid ajaga seotud faktoriga suunal „pereelu segab töö tegemist“ (M=4,86) ning võrdselt suur vanusegrupis „nooremad, kui 25“ stressiga seotud faktori korral suunal „pereelu segab töö tegemist“ (M=5,89). Teistes dimensioonides on konflikti tajumine vanusegruppides „nooremad, kui 25“ ja „vanemad, kui 49“ suurem, kui vanusegrupis „25-49“. Ajaga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ on suurim vanusegrupis „nooremad, kui 25“ (M=3,86), stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ on suurim konflikt vanusegrupis „nooremad, kui 25“ (M=3,06), käitumisega seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ on suurim konflikt vanusegrupis „vanemad, kui 49“ (M=4,23) ning suunal „pereelu segab töö tegemist“ samuti vanusegrupis „vanemad, kui 49“ (M=4,36).

Vanusegruppide võrdluses saadud tulemus erineb Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüsist (Karu, 2009), kus selgub, et just vanuses 25-49 on töö- ja pereelu konflikt eestlaste seas suurim, sest selles vanuses on paljudel inimestel väikelapsed ning sellesse vanusegruppi kuuluvad tööealised isikud. Saadud tulemusi võib seletada sellega, et nooremal põlvkonnal on tööandjale palju suuremad nõudmised ning nende jaoks on oluline, et nende vajadusi võetaks arvesse (Bubb & Earley, 2004). Nooremad on harjunud ka sellega, et võimalusi on palju ning ei pea terve elu leppima töötamisega ühel ametipostil, samuti on nad harjunud, et töövormid on tänapäeval märksa paindlikumad. Töövormide mitmekesisus annab võimaluse võtta arvesse rohkem ka pereelu (Greenhaus & Powell, 2017).

Töö autor püstitas **neljandaks hüpoteesiks**, et naissoost õpetajatel esineb meessoost õpetajatest suurem töö- ja pereelu konflikt. See hüpotees ei saanud uuringus kinnitust. Keskmiselt on küll naiste töö ja pereelu konflikt veidi suurem, kui meestel (naised M=4,54, mehed M=4,64), kuid dimensioonide lõikes on naistel suurem konflikt kolmes dimensioonis (ajaga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ ja suunal „pereelu segab töö tegemist“ ning stressiga seotud faktor suunal „töö segab pereelu“) ja meestel samuti kolmes dimensioonis (stressiga seotud faktor suunal „pereelu segab töö tegemist“ ning käitumisega seotud faktor suunal „töö segab pereelu“ ja suunal „pereelu segab töö tegemist“. T-test sugude võrdluses näitas, et meeste ja naiste töö- ja pereelu konflikti tajumised ei ole statistiliselt omavahel olulisel määral erinevad ($p > 0,05$). Sellised tulemused on ilmselt seotud ajalooliste töörollide muutumisega, mille tulemusel mehed ja naised mõlemad soovivad osaleda nii pereelus, kui ka töötada (Karu, 2007).

Antai et al. (2015) toovad välja, et töö- ja pereelusse peavad aina enam panustama ka mehed. Ka Eesti mehed tunnevad vastutust nii pere sissetuleku eest, kui ka pereelusse panustamise ees (Pödder, 2015). Uuringus saadud tulemused lähevad kokku Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüsiga (Karu, 2009), kus leiti, et nii meestel, kui naistel esineb töö- ja pereelu konflikti, sama leidis ka Pödder (2015).

Uuringu tulemused näitavad seda, et töö segab rohkem õpetajate pereelu, kui vastupidi. Selline tulemus näitab vajadust õpetajate toetuseks töö- ja pereelu ühitamisel (Bubb & Earley, 2004). Kirjanduses (Miryala & Chiluka, 2012) rõhutatakse seda, kui oluline on kahe olulise eluvaldkonna tasakaalu leidmine meie kõigi jaoks. Personalijuhtimises tuleb tegeleda juhtimispoliitikate väljatöötamise ja elluviimisega, mis töö- ja pereelu tasakaalustamist aitaksid. Antud uuringu tulemused näitavad, et töö mõjutab oluliselt õpetajate pereelu. See rõhutab samuti, et Eesti koolides tuleks juhtimispoliitikate tasandil panna suuremat rõhku töö- ja pereelu ühitamisele.

Kirjanduses tuuakse välja, kui oluline on koolis luua õhkkond, mis toetab töö- ja pereelu ühitamist ning töö- ja pereelu konfliktidest rääkimist. Töökoha poolt pakutava toetuse tähtsust on esile tõstetud ka mitmetes töö- ja pereelu konflikti teemalistes uuringutes – näiteks Austraalias (Toffoletti & Starr, 2016) ja Keenias (Muasya, 2016). Peresõbralik organisatsioonikultuur ja töökoha õhkkond peaksid tekitama tunde, et töötaja võib oma murega ja vajadustega tööandja poole pöörduda (Armstrong & Taylor, 2014; Clark, 2001). Siinjuures mängib olulist rolli juhtkonna suhtumine ja juhtide poolsed tegevused – arvesse peab võtma ka õpetajate erinevusi (Cinamon & Rich, 2005). Kui juhid toetavad töö- ja pereelu ühitamist, avaldab see töötajatele väga olulist positiivset mõju (Aminah, 2008) – töötajad on pühendunumad ja tajuvad väiksemat töö- ja pereelu konflikti (Thomson, Beauvais, & Lyness, 1999).

Tööandja peaks pakkuma töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks töötajatele paindlikke töövorme – see toetab võimalust panna toimima töö- ja pereelu üheaegselt ilma kummastki loobumata (Karu, 2007). Tööandja, kes toetab tööandjat paindliku ajagraafikuga, tagab selle, et suure tõenäosusega töötaja on omakorda ettevõttele selle tulemusel rohkem pühendunud ning produktiivsem oma tööülesannete täitmisel (Curtis, 2004). Peresõbralikud poliitikad peaksid võimaldama õpetajatel ennast harida näiteks selleks, kuidas stressiga paremini toime tulla, siis väheneb ka stressi kandumine ühest rollist teise (Cinamon & Rich, 2005), või et

õpetajad saaksid ennast harida, kuidas on võimalik oma aega erinevate eluvaldkondade vahel võimalikult edukalt jagada (Beigi et al., 2016).

Uuringu tulemused näitasid, et konflikt on tugevam suunal „töö segab pereelu“. See peaks panema tööandjaid (koole) mõistma, et nende poolt tuleb õpetajate toetuseks ühtteist ära teha. Töökeskkonda tuleks kujundada nii, et töö tehakse ära koolis ja ei võeta koju kaasa. Seda saab kujundada nii sõltumatult sotsiaaldemograafilistest näitajatest, sest tugevaid erisusi töö- ja pereelu konflikti tajumises erinevatest sotsiaaldemograafilistes gruppides antud uuringu raames ei leitud.

Seadusandluses on mitmeid töö- ja pereelu ühitamist toetavad punkte, kuid on ka arenguruumi. Biin et al. (2013) rõhutavad, et kuna töövormid on muutunud oluliselt paindlikumaks ja ühiskonnas on toimunud palju muutuseid, peaks paindlikumaks muutuma näiteks ka vanemapuhkuste süsteem, mis eeldab muidugi ka riigi finantsilist valmisolekut. Õpetajatele peaks arusaadavamaks tegema, millised nende töökohustustest kuuluvad tegelikult lisäülesannete hulka (Voltri, 2017). Õpetajate töötunnid peaksid olema paremini reguleeritud, sest õpetajad kannatavad ülekoormuse all. Oluline on pöörata tähelepanu üle 1,5-aastaste laste emade toetamisele rahaliselt (Pödder, 2015).

Erinevaid õpetajaid puudutavaid seaduseid ja määruseid läbi töötades jääb silma, et õpetajate tööaega puudutav pole ilmselgelt piisavalt hästi reguleeritud. Sellele viitab ka õpetajate ametiga seotud stress. Seadus määrab küll täiskohaga ettenähtud töötundide arvu, kuid kuna sellest suur hulk kulub koolis kontaktundide läbiviimiseks, siis kannatavad õpetajad ülekoormuse all, viies hulganisti tööd endaga koju kaasa. See võib olla ka üheks väga suureks põhjuseks, miks tunnevad õpetajad suurt töö- ja pereelu konflikti just suunal „töö segab pereelu“, mis väga tugevasti antud uuringu raames välja tuli.

Üheks viisiks õpetajaid toetada töö- ja pereelu tasakaalu saavutamisel on kollektiivlepingud, läbi mille on võimalik näiteks teha just selgemaks, millised ülesanded on lisäülesanded (Voltri, 2017). Ametiühingutest on suur abi läbirääkimiste pidamisel. Nii ametiühingud, kui ka kollektiivlepingud saavad toetada õpetajale graafiku loomist, mille korral töö pereelu vähesemal määral segaks. (Boushey, 2016.) Erinevate meediakampaaniate abil on võimalik kasvatada ka positiivset suhtumist isade suhtes, kes enam pereelusse tahavad panustada (Pödder, 2015).

Töö autor soovib õpetajate töö- ja pereelu ühitamise toetamiseks luua koolis pereelu toetav õhkkond – alguse saab see juhtkonna liikmete suhtumisest käsitletavasse probleemi. Õpetajates tuleb tekitada tunne, et nad võivad pöörduda näiteks juhtkonna või direktori poole oma muredega. Koolid peavad pakkuma õpetajatele võimalusel paindlikkust sõltuvalt konkreetse õpetaja vajadustest – õpetajad saaksid näiteks rohkem osaleda tunniplaanide koostamises enne õppeaasta algust, et oma vajadustest graafiku osas enneaegselt teada anda. Õpetajatele tuleb pakkuda võimalusi koolitustel osalemiseks ning teisteks enda harimise viisideks. Ka seadusandlust tuleks kohandada vastavalt ühiskonnas toimivatele muutustele – hetkel on seadused kohati liiga jäigad. Teemakohaste, seaduses olevate punktide osas peaks kaduma stereotüübid, kus perega seotud seadusandlus on pigem naistele suunatud.

Töö autor realiseeris töö eesmärgi ning selgitas välja selle, kui tugevalt Eesti õpetajad töö- ja pereelu konflikti tajuvad – eesmärgi saavutamisele aitas kaasa küsimustiku kasutamine, mis hindas kõigi kuue dimensiooni raames töö- ja pereelu konflikti ning ka suur vastajate arv, tänu millele loovad tulemused Eesti õpetajate töö- ja pereelu konfliktist usaldusväärse pildi. Täideti ka eesmärk töö- ja pereelu konflikti seosed välja selgitada vanuse, soo, perekonnaseisu ja konflikti tajumise suunaga. Selgus, et Eesti õpetajate vanus, sugu, perekonnaseis ei avaldanud konflikti tajumisele suurt mõju, küll aga on väga oluline konflikti tajumise suund, mis mängis väga olulist rolli töö- ja pereelu konflikti tajumisele.

Magistritöö raames saadud uuringu tulemused annavad sisendi ja toetuse mõistmaks õpetajate töö- ja pereelu konflikti. Kuigi töö autor uuris töö- ja pereelu konflikti kõigi kuue dimensiooni lõikes mitmete erinevate sotsiaaldemograafiliste näitajate võrdluses, on siiski teisi faktoreid, mida antud uurimustöö arvesse ei võtnud. Konflikti tajumist võib mõjutada ka leibkonnas elavate laste vanus või laste käitumine, mida uurimustöö raames küsitlusele vastajatelt ei küsitud. Uuringus osalejatelt ei uuritud, kui suur on nende töökoormus. Uuringu raames uuriti ainult peres elavate laste kohta, kuid mitte teiste leibkonnas elavate liikmete kohta – mõnel on võib-olla näiteks ka vaja hoolitseda oma pensioniealiste vanemate või vanavanemate eest või elab nendega koos veel mõni teine nende pereliige.

Töö autor leiab, et tänu suurele vastajate arvule on antud uuringu tulemused usaldusväärsed. Magistritöös esitatud probleem saaks edasi uurida, võttes arvesse ka eelnevalt mainitud töö kitsaskohad (töökoormus, laste vanus ja käitumine, leibkonna teised liikmed), et saada olukorrast veelgi tõepärasemat pilti. Töö autor soovib, et tulevikus võiks läbi viia sellise

uuringu, mis hõlmaks ka õpetajatega intervjuude läbi viimist, et saada sisendit, millega ja kuidas õpetajad ise enda töö- ja pereelu konflikti põhjendavad – seeläbi ilmneksid tõenäoliselt veel mitmed põhjused, mis lisaks eelmainitule õpetajate töö- ja pereelu konflikti tajumist mõjutavad. Olulise vaatenurga probleemi käsitlesse võiks sisse tuua ka näiteks direktorite intervjuerimine.

KOKKUVÕTE

Töö- ja pereelu konflikt on tänapäeva kiiresti muutavas ühiskonnas väga aktuaalsel kohal. Nii töö- kui pereelus täidetavad rollid esitavad väga kõrgeid nõudmisi, muutes töö- ja pereelu ühitamise keerukaks. Aina enam mõistetakse, et see on probleem, millega lisaks indiviidile peavad tegelema ka tööandjad ja ühiskond. Selleks, et püsida tööturul tööandjana konkurentsivõimeline, peab tööandja arvestama töötajate vajadustega ning pakkuma piisavat paindlikust ja tuge, et töötajatel õnnestuks töö- ja pereelu tasakaalustamine – toetust pakuvad nii juhtkonna mõistev suhtumine, probleemi lahendamist toetavad juhtimispoliitikad, kui ka üleüldine peresõbralik organisatsioonikultuur ning töökliima, mis toetab oma muredest rääkimist. Töökeskkond tuleb kujundada nii, et õpetajad teeksid töö ära koolis ja ei kannataks ülekoormuse all. Õpetaja amet on ühiskonnas väga oluline – nemad on just need, kes pea igapäevaselt laste arengusse panustavad. Õpetajad peavad toime tulema ka nende tööga seotud kõrge stressitasemega ning nad kannatavad suure ülekoormuse all – koolis kulub enamus aeg kontakttundide läbiviimisele, mistõttu lisäülesanded võetakse tihti peale töölt koju kaasa, kus töö tegemine jätkub nii õhtuti, kui ka nädalavahetustel.

Antud töö teoreetilises käsitluses andis töö autor ülevaate töö- ja pereelu konflikti ja ühitamise olemusest ning töö- ja pereelu konflikti olemusest Eestis. Töö autor kirjeldas ka töö- ja pereelu konflikti õpetajatel ning tõi välja varasemalt õpetajate seas läbiviidud uuringute tulemused. Teoreetilises osas toodi ka välja probleemiga tegelemise olulisus tööandja ja ühiskonna tasandil. Töö autor pidas oluliseks õpetajate töö- ja pereelu konflikti paremaks mõistmiseks, tulemuste analüüsimiseks ning soovitude tegemiseks anda ülevaade headest tavadest ettevõtetes töö- ja pereelu ühitamise toetamisel ning õpetajaid puudutavast riigi ja kohalike omavalitsuste toetusest.

Magistritöö empiirilises osas uuriti töö- ja pereelu konflikti läbi kuue dimensiooni (läbi faktorite aeg, stress ja käitumine suunal „töö segab pereelu“ ja suunal „pereelu segab töö tegemist“). Saadud tulemusi võrreldi erinevate dimensioonide lõikes ning suhestati uuringus osalejate sotsiaaldemograafiliste andmetega kasutades statistilist andmeanalüüsi.

Uurimustöö läbiviimiseks ning töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mille tarbeks Eesti õpetajad vastasid varasemalt testitud töö- ja pereelu

konfliktiskaala küsimustikule. Uuringus osales 826 inimest, kellest 759 õpetaja andmeid sai antud magistr töö raames kasutada ning analüüsida.

Uuringu tulemused andsid ülevaate õpetajate töö- ja pereelu konfliktist kuue dimensiooni raames ning töö empiirilises osas väljatoodud tulemusi analüüsides selgus, et kõigis dimensioonides tajutakse töö- ja pereelu konflikti. Töö autor püstitas antud magistr töö raames neli hüpoteesi, mille paikapidavust saadud tulemuste analüüsimisega ka kontrolliti. Esimene hüpotees töö- ja pereelu konfliktide suuna kohta leidis kinnitust – kõigis faktorites (aeg, stress, käitumine) oli tajutud suurem konflikt suunal „töö segab pereelu“. Töö autori püstitatud teine hüpotees oli, et abielus/vabaabielus õpetajad tajuvad teistes perekonnaseisudes õpetajatest suuremat töö- ja pereelu konflikti, kuid tulemused lükkasid antud uurimuse võtmes selle hüpoteesi ümber. Vanusest lähtuv kolmas hüpotees, et õpetajatel vanuses 25-49 on suurim töö- ja pereelu konflikt ei leidnud samuti kinnitust. Neljandaks hüpoteesiks püstitas töö autor väite, et naissoost õpetajad tajuvad töö- ja pereelu konflikti meestest enam, kuid tulemused peegeldasid, et tegelikkuses see nii ei ole. Kuigi keskmiste võrdluses on naissoost õpetajatel veidi suurem töö- ja pereelu konflikt, siis tulemustest selgus, et dimensioonide lõikes see alati nii ei ole ning keskmised tulemused ei ole omavahel ka statistiliselt olulisel määral erinevad. Seega ei leidnud ka see hüpotees kinnitust. Seega uuringu tulemuste analüüsi põhjal saab väita järgmist:

1. töö- ja pereelu konflikti tajutakse Eesti õpetajate seas enam suunal „töö segab pereelu“, kui suunal „pereelu segab töö tegemist“;
2. õpetajate töö- ja pereelu konflikti tajumine ei ole seotud nende perekonnaseisu, vanuse ega sooga;

Töö teoreetilises osas väljatoodud empiirilistest seisukohtadest ja kirjanduses osundatule lähtuvalt ning empiirilise osa tulemuste analüüsi põhjal pakkus töö autor õpetajate töö- ja pereelu ühitamise toetamiseks välja mõned ettepanekud.

1. Koolis tuleb luua töö- ja pereelu ühitamist toetav õhkkond. Juhtimispoliitika peavad töö- ja pereelu tasakaalu loomist toetama, juhtkonna suhtumine peab olema avatud töö- ja pereelu konflikti probleemi lahendamisele, tuleb luua pereelu toetav organisatsioonikultuur ning julgustada õpetajaid oma murega direktori ja juhtkonna poole pöörduma.

2. Töökeskkond tuleb kujundada nii, et õpetajad teeksid oma töö ära koolis.
3. Õpetajate vajadustest lähtuvalt tuleb pakkuda neile pandlikkust, mis toetab nende töö- ja pereelu ühitamist.
4. Õpetajaid tuleb harida töö- ja pereelu ühitamise ning stressiga toimetuleku teemadel.
5. Seadusandlust tuleb muuta vähem jäigaks, et see sobiks kokku ühiskonnas toimuvate muutustega paindliku töökorralduse osas ning soorollide muutumise osas.
6. Õpetajate tööaeg ja kontakttundide arv peavad saama paremini seadusandlusega määratletud.

Selline uuring on esmakordne Eesti õpetajate seas ning annab sisendit selleks, et õpetajate töö- ja pereelu ühitamist rohkem toetada nii tööandja kui ühiskonna poolt. Uurimustööl on praktiline väärtus Eesti ühiskonna jaoks ning peaks toetama positiivsete muutuste elluviimist õpetajate töö- ja pereelu ühitamisel.

Tulemuste kasutamisel tuleb silmas pidada, et lisaks uuritud põhjustele, on veel mitmeid teisi faktoreid, mis võivad töö- ja pereelu konflikti tajumist mõjutada – mõned nendest tõi töö autor ka arutelus välja. Töö autori poolt tehtud ettepanekud vajaksid lisaks töös käsitletule sisendit ka õpetajate endi poolt ning ka tööandjate (koolide) poolt – töö autor soovib alternatiivse andmekogumismeetodina intervjuusid õpetajatega ja ka direktoritega.

RESUME

The goal of the Master Thesis “Work and Family Conflict among Teachers“ was to determine Estonian teachers’ perception on work-family conflict and to examine what relation age, gender, marital status and the direction of the conflict have to the perception of the conflict.

There are very fast changes happening in the modern society which make work-family conflict a hot topic to examine. Both roles as an employee and a family member have high demands that make combining work and family life difficult. It is more and more widely recognised that this problem has to be dealt with not only on a personal level but as well from the perspective of the employer and the society. To be attractive as an employer the needs of the employee have to be taken into account. The employer has to offer enough flexibility and support so that the employees would be able to balance their work and family life. The support can come from the positive attitude of the management, from management policies that support resolving work-family conflict and working environment that supports teachers in feeling comfortable sharing their problems. Work environment has to be created in the way that teachers can finish their tasks at school and would not have to suffer due to the work overload. Teachers are very important for our society being the ones who support the development of children. Teachers have to cope with high levels of stress associated with their profession and huge workload –the time in the school is mostly spent on classes which results in extra work done at home during the evening time or at weekends.

In the theoretical section of the thesis the author gave an overview of the nature of work-family conflict, work-family balance and work-family conflict in Estonia. The author also explained the nature of work-family conflict among teachers, illustrating the situation with the results found in researches conducted in other countries. In the theoretical part the importance of employer’s and society’s support were emphasized. The author of this thesis found it important to give an overview of the legislation concerning the teachers and financial support provided by the government to understand and analyse the work-family conflict among teachers more thoroughly.

In the empirical section of the thesis work-family conflict was examined through six dimensions (time-based, strain-based and behaviour-based factors in directions “work-interference with family“ and “family interference with work“). The relations between different sociodemographic groups were examined among the participants using statistical data analysis.

To conduct the research and to fulfill the goal of the thesis a quantitative research method was used. Estonian teachers answered a questionnaire about work-family conflict that had been tested and proved to be suitable for examining this problem. 826 people participated in the questionnaire and the data from 759 teachers was used and analysed in the frame of this thesis.

The results of the research gave a good overview of the work-family conflict among teachers in the six examined dimensions. Analysing the results in the empirical part of the thesis showed that Estonian teachers have a work-family conflict in all six dimensions. The validity of four hypothesis was examined in the analysis of the research. The first hypothesis about the direction of the work-family conflict was confirmed – conflict related to all three factors (time-based, strain-based and behaviour-based) was bigger in the direction “work interference with family“. The second hypothesis was about the marital status stating that married teachers/teachers living with a partner have a bigger conflict than teachers with other marital statuses. This hypothesis was incorrect among teachers. The third hypothesis claiming that teachers in ages 25-49 have a bigger work conflict also was also not found to be valid. The fourth hypothesis was about the gender of the teachers claiming that females have a bigger work-family conflict. Though the average results showed slightly higher work-family conflict among females, then examining the different dimensions showed that in three dimesions the males have actually a higher conflict then females. Also the differences between the results of male and female teahers were not statistically significant. The following can be claimed based on the results:

1. Work-family conflict is bigger in the direction “work interference with family“ than “family interference with work“;
2. Teachers work-family conflict is not related to their marital status, age or gender;

Based on the theoretical section and the results found in the empirical study the author has suggested some ideas how to help teachers in combining their work and family life.

1. The environment in the schools has to support combining work and family life. Management policies have to support work and family life balance, management has to be open to helping resolve the work-family conflict, organizational culture has to be family-friendly and the teachers have to feel comfortable turning to the management and headmaster with their problems.
2. Work environment has to support teachers in finishing their work-related tasks at work.
3. Depending on the needs of the teacher, the employer has to offer them flexibility that support teachers in combining their work and family life.
4. Teachers have to be educated on the topic of combining work and family life and how to manage high levels of stress.
5. Legislation has to become more flexible to fit the changes in society (nowadays more flexible working conditions and changes in the gender roles).
6. Legislation has to specify teachers' working hours in a more clear and strict way.

Estonian teachers' work-family conflict has not been examined before and with this thesis the author has given an initial input for supporting the teachers in combining their work and family life. This thesis has a practical value for Estonia's society and should support positive changes in balancing work and family life.

When the results of this thesis are being used it should be considered that there are several other factors that could effect the work-family conflict that were not examined in the frame of this thesis – some of them are mentioned in the discussion section of this thesis. The suggestions made by the author should be accompanied with an input from the teachers and employers (schools). The author of this thesis recommends interviews with the teachers and headmasters as an alternative way for collecting data about work-family conflict.

VIIDATUD KIRJANDUS

- Aminah, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4, 57-65.
- Anspal, S., & Karu. M. (2007). Paindlikud töövormid Euroopas ja Eestis. B. Vaher & K. Seeder (Toim.), *Töö ja Pere: Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. (pp. 119-162). Tallinn: Eesti Tööandjate Keskliit.
- Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P., & Anthony, D. S. (2015). A 'Balances' Life: Work-Life Balance and Sickness Absence in Four Nordic Countries. *International Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 6, 205-222.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Sehoon, K. (2016). Living the academic life: A model for work-family conflict. *Work*, 53, 459-468.
- Berg, P., Kalleberg, A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments. *Industrial Relations*, 42, 168-188.
- Biin, H., Karu, M., Masso, M., & Veldre, V. (2013). *Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs: uuringu aruanne*. 01.02.2017 <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-Vanemapuhkuste-susteem.pdf>
- Bochantin, J. E., & Cowan, R. L. (2016). Focusing on Emotion and Work-Family Conflict Research: An Exploration Through the Paradigms. *Journal of Management Inquiry*, 25, 367-381.

- Boushey, H. (2016). *Finding time: the economics of work-life conflict*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Bubb, S., & Earley, P. (2004). *Managing Teacher Workload: Work-Life Balance and Wellbeing*. London: Paul Chapman Publishing.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour, 56*, 249-276.
- Cho, T., & Ryu, K. (2016). The impacts of family-work conflict and social comparison standards on Chinese women faculties' career expectations and success, moderating by self-efficacy. *Career Development International, 21*, 299-316.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Reducing Teachers' Work-Family Conflict: From Theory to Practice. *Journal of Career Development, 32*, 91-103.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' Occupation-Specific Work-Family Conflict. *Career Development Quarterly, 55*, 249-261.
- Cinamon, R. G. (2009). Role Salience, Social Support, and Work-Family Conflict among Jewish and Arab Female Teachers in Israel. *Journal of Career Development, 36*, 139-158.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behaviour, 58*, 348-365.
- Curtis, J. W. (2004). Balancing Work and Family for Faculty: Why It's Important. *Academe, 90*, 21-23.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress, 15*, 214-226.

- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Rudermann, M. N. (2007). Commitment to family roles: effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology, 92*, 44-56.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985). Sources Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2017). *Making work and family work: from hard choices to smart choices*. New York, London: Routledge.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources, 9*, 455-471.
- Hansson, L. (Toim). (2001). *Naine, perekond ja töö*. Tallinn: Tallinna Pedagoogikauülikool.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations, 50*, 49-54.
- Hobson, B. (2014). *Worklife balance: the agency and capabilities gap*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Houston, D. M. (2005). *Work-life balance in the 21st century*. Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühistamisel. B. Vaher & K. Seeder (Toim.), *Töö ja Pere: Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. (pp. 5-34). Tallinn: Eesti Tööandjate Keskliit.

- Karu, M. (2009). *Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele: Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüs*. 03.02.2017.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/too-ja_pereelu_konflikt_tookorraldus_ja_tooandjate_toetused_tootajatele_2009_praxis.pdf
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44, 678-686.
- Koolieelse lasteasutuse seadus (RT I, 30.12.2015, 22).
- Kossek, E. E., & Nichol, V. (1992). The Effects of on-site Child Care on Employee Attitudes and Performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36, 700-719.
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues* 19, 76-94.
- Miryala, R. K., & Chiluka, N. (2012). Work-Life Balance Amongst Teachers. *IUP Journal of Organizational Behaviour*, 11, 37-50.
- Morgan, W. B., & Eden, B. (2012). The Association between Work-Family Guilt and Pro- and Anti-Social Work Behaviour. *Journal of Social Issues*, 68, 684-703.
- Muasya, G. (2016). Is Work-Family Balance a Possibility? The Case of Kenyan Female Teachers in Urban Public Schools. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8, 37-47.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G. III, & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: links to job stress, customer service employee performance and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143.

- Padma, S., & Reddy, M. S. (2014). Work-Life Balance and Job Satisfaction Among School Teachers: A Study. *IUP Journal of Organizational Behaviour*, 13, 51-60.
- Palmer, M., Rose, D., & Sanders, M. (2012). Conflict between Work and Family among New Zealand Teachers with Dependent Children. *Teacher and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 28, 1049-1058.
- Plaks, C., Kõressaar, K., Haljasmäe, R., Koha, K., & Huberg, M. (2007). Lastevanemate kaitstus seaduste ja õigusaktidega. B. Vaher & K. Seeder (Toim.), *Töö ja Pere: Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. (pp. 197-214). Tallinn: Eesti Tööandjate Keskliit.
- Pödder, H. (2015). *Combining Work and Family Life – A Comparative Perspective on Changes in Parental Roles in Estonia, Finland and Sweden* (Doktoritöö). Tallinn: TUT Press.
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (RT I 2010, 41, 240).
- Richter, A., Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Job insecurity and work-family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged modeling. *Psych Journal*, 4, 98-111.
- Riiklike peretoetuste seadus (RT I 2001, 95, 587).
- Saha, A. K., Chaudhuri, S., & Mazumdar, S. S. (2016). Work-Life Balance of Women Teachers in West Bengal. *Journal of Industrial Relations*, 52, 217-229.
- Shanakar, T., & Bhatnagar, J. (2010). Work Life Balance, Employee Engagement, Emotional Conconance/Dissonance & Turnover Interntion. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46, 74-87.
- Sotsiaalministeerium (2011). *Laste ja perede arengukava 2012-2020: Toredad lapsed, targad vanemad, tugev ühiskond*. 21.01.2017.
https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/lpa.pdf

- Teichmann, M., Spector, P. E., Cooper, G., & Sparks, K. (2005). Job Stress and Quality of Life. F. Avallone, H. K. Sinangil, & A. Caetano (Toim.), *Quaderni di Psicologia del Lavoro* (pp. 179–187). Milano, Italy: Angelo Guerini Associati SpA.
- Tepp, M. (2012). Organisatsiooni strateegia ja personalistrateegia. A. Saks (Toim.), *Personalijuhtimise käsiraamat*. (pp. 9-20). Tallinn: Eesti Personalitöö Aredamise Ühing.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 392-415.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women Academics and Work-Life Balance: Gender Discourses of Work and Care. *Work & Organization*. 23, 489-504.
- Töölepingu seadus (RT I 2009, 5, 35).
- Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määrus nr 112 (RT I 2009, 36, 247) „Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa“.
- Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009. a määrus nr 113 (RT I 2009, 36, 248) „Haridustöötajate tööaeg“.
- Vabariigi Valitsuse 29. detsember 2016. a määrus nr 159 (RT I, 31.12.2016, 47) „Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär“.
- Vanemahüvitise seadus (RT I 2003, 82, 549).
- Voltri, R. (2017, jaanuar 13). Saime kinnitust, et õpetaja on ülekoormatud. *Õpetajate leht*, 1, 2.

Võrdõigusvaoliniku kantselei (2014). *Soolõime teemaleht: Töö ja pereelu ühitamine*.
21.01.2017. <http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2015/04/5-TEEMALEHT-T%C3%B6%C3%B6-ja-pereelu-%C3%BChitamine.pdf>