

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Erika Palling

**SEOSED TAJUTUD ORGANISATSIOONI TOETUSE,  
TÖÖGA RAHULOLU NING TÖÖ- JA ERAELU TASAKAALU  
VAHEL ERINEVATE TÖÖKORRALDUSLIKE  
VORMIDE KORRAL**

Bakalaureusetöö

Õppekava: Halduskorraldus

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 6873 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Erika Palling / 03.01.2022

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 083979HAKB

Üliõpilase e-posti aadress: [erikakene@gmail.com](mailto:erikakene@gmail.com)

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE .....	7
1.1 Tajutud organisatsioonipoolne toetus ja tööga rahulolu.....	7
1.1.1 Tajutud organisatsioonipoolne toetus ja tööga rahulolu.....	7
1.1.2. Tajutud juhipoolne toetus ja tööga rahulolu.....	9
1.1.3. Tajutud kolleegidepoolne toetus ja tööga rahulolu.....	11
1.2 Töö ja eraelu tasakaal ning tööga rahulolu.....	12
2. EMPIIRILINE UURING.....	17
2.1. Eesmärk ja uurimisküsimused.....	17
2.2. Uuringu meetodika ja valim.....	17
2.3. Uuringu tulemused .....	20
2.3.1. Korrelatsioonanalüüsi tulemused .....	24
2.4. Arutelu ja järeldused.....	25
KOKKUVÕTE .....	29
SUMMARY .....	31
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	34
LISAD .....	38
Lisa 1. Küsimustik.....	38
Lisa 2. Lihtlitsents .....	41

## LÜHIKOKKUVÕTE

Kui varasemalt on töötajatele erinevate töövormide võimaldamisel keskendunud pigem tehniliste lahenduste leidmisele ja informatsiooniriski maandamisele, siis sama oluline on ka teadvustada, kuidas töötaja muutunud keskkonnas tunnetab ennast organisatsiooni liikmena, kas nende tööga rahulolu on muutunud sõltuvalt töö tegemise kohast, kuidas töötajaid mõjutab hägustunud piir töö- ja pereelu vahel ning mida juhid saavad enda poolt ära teha, et aidata luua töötajatel organisatsiooniga paremat kontakti.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, milline seos esineb erinevates töökorraldusvormides (töötamine kontoris või kaugtöö vormis) töötamise ja tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel. Töö eesmärgi täitmiseks viis autor läbi ühes finantsteenuseid pakkuvast ettevõttes kvantitatiivse uuringu, mille küsimustikule vastas 52 töötajat. Töös otsiti vastuseid neljale uurimisküsimustele.

Peamiste tulemustena saab välja tuua, et erinevates vastajagruppides statistiliselt olulisi erinevusi hinnangutes ei olnud, kuid gruppide keskmiseid võrreldes ilmnesid tendentsid, et need töötajad, kes saavad paindlikku tööaega kasutada ja valida töötamise kohta, tunnevad ennast paremini kõikide uuritavate teemade osas. Lisaks saab välja tuua, et need töötajad, kellel ei ole veel lapsi või kelle lapsed on juba täiskasvanud, tunnetasid toetust madalamalt ja pigem töö segab nende eraelu, mis töö autori arvates võib tuleneda sellest, et ettevõtte, kus uuring läbi viidi on pälvinud peresõbraliku tööandja kuldmärgise ja organisatsiooni peresõbralik lähenemine on täitnud oma eesmärgi ja need töötajad, kes kasvatavad peres väikeseid lapsi, tunnevad, et ülesehitatud organisatsioonikultuur on olnud nende suhtes toetav. Organisatsiooni juhtkond võiks leida mooduseid, kuidas pöörata tähelepanu ka nendele töötajatele, kes ei ole veel peret loonud või kelle lapsed on juba täiskasvanud ning rakendada analoogset lähenemist, et ka see sihtgrupp tunneks ennast hästi.

Võtmesõnad: töökorralduse vormid, tajutud organisatsiooni toetus, töö- ja eraelu tasakaal, tööga rahulolu

## SISSEJUHATUS

Erinevate töövormide, sealhulgas kaugtöö võimaldamine on viimastel aastatel ettevõtete jaoks olnud aktuaalne teema ja see on eriti päevakorda tulnud seoses pandeemia levikuga, mil paljud ettevõtted on pidanud töökorraldust oluliselt muutma ja suunama oma töötajaid füüsiliste kontaktide vähendamiseks, kas siis osaliselt või täielikult, kodukontoritesse (Anderson & Kelliher, 2020). See on pannud ettevõtted silmitsi seisma uute väljakutsetega. Kui varasemalt on töötajatele erinevate töövormide võimaldamisel keskendunud pigem tehniliste lahenduste leidmisele ja informatsiooniriski maandamisele, siis sama oluline on ka teadvustada, kuidas töötaja muutunud keskkonnas tunnetab ennast organisatsiooni liikmena, kas nende tööga rahulolu on muutunud sõltuvalt töö tegemise kohast, kuidas töötajaid mõjutab hägustunud piir töö- ja pereelu vahel ning mida juhid saavad enda poolt ära teha, et aidata luua töötajatel organisatsiooniga paremat kontakti.

Varasemates uurimustes on välja toodud, et kaugtööd tegevate töötajate tunnetatud organisatsioonipoolne toetus väheneb, kuid samas neil on paremini tasakaalus töö- ja pereelu kombineerimine, kui neil, kellel kaugtöö võimalus puudub.

Antud töö fookuses on välja selgitada, kas esineb erinevusi kontoris või kodus töötajate hinnangutes kaardistatavate teemade osas ning kuidas on nende omavaheline seotus. Ka varasemalt on lõputöodes kaugtöö mõjusid uuritud, aga teema kaardistamine antud lõputöö aspektist on oluline mõistmaks, kuidas muutunud töökorraldus on erinevas töövormis töötajate hoiakuid mõjutanud.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, milline seos esineb erinevates töökorraldusvormides (töötamine kontoris või kaugtöö vormis) töötamise ja tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel.

Töös otsitakse vastuseid küsimustele:

- 1) Kuidas töötamine kontoris või väljaspool töökohta on seotud hinnangutega tunnetatud organisatsioonipoolsele toetusele, tööga rahulolule ning töö ja eraelu tasakaalule?

- 2) Kuidas tööga rahulolu on seotud nii töö- ja eraelu tasakaaluga kui ka organisatsioonipoolse toetusega?
- 3) Kuidas töö ja eraelu tasakaal on seotud organisatsioonipoolse toetusega?
- 4) Kas erivanuses laste olemasolu peres on seotud erinevustega hinnangutes organisatsioonipoolsele toetusele, tööga rahulolule ning töö ja eraelu tasakaalule?

Antud teema uurimiseks ja bakalaureusetöö eesmärgi täitmiseks teostas autor kvantitatiivse uuringu. Andmete kogumiseks koostati küsimustik, mille loomiseks kasutati LimeSurvey veebipõhiste küsimustike koostamise ja läbiviimise keskkonda.

Uuringu sihtrühmaks olid ühe finantsteenuseid pakkuva ettevõtte töötajad. Valimisse kuulusid nii töötajad, kellel ei ole töö spetsiifikast tulenevalt võimalik kaugtööd teha, kui ka töötajad, keda tööandja suunas kaugtööle ja kes töötavad enamuse tööajast väljaspool oma töökohta/kodus.

Bakalaureusetöö koosneb kahest peatükist. Esimeses, teoreetilises osas, annab autor ülevaate organisatsioonilise toetuse teooriast, selle seosest tööga rahuloluga ning töö- ja eraelu tasakaalust. Lisaks esitab autor allikatele toetudes teoreetilise ülevaate kaugtööst, selle mõjust ja ohtudest ning kirjeldab, millised on eeldused toimivaks kaugtööks.

Teine osa koosneb empiirilisest uuringust, milles autor tutvustab antud bakalaureusetöö eesmärki ja uurimisküsimusi, selgitab uuringu meetodikat ning tutvustab uuritavat organisatsiooni ja valimit. Käesoleva bakalaureusetöö teises osas esitab uuringu tulemused koos arutluse ja järeldustega.

Lisana on paigutatud töö lõppu LimeSurvey veebikeskkonnas üleval olnud küsimustik.

Töö autor on tänulik juhendaja Liina Randmannile igakülgse toetuse eest ja ühtlasi tänab organisatsiooni võimaluse eest uuring läbi viia ning küsitlusele vastajaid.

# 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Käesolevas peatükis loob autor tausta bakalaureusetöös uuritavale tajutud organisatsioonipoolsele toetusele ja tööga rahulolule.

## 1.1 Tajutud organisatsioonipoolne toetus ja tööga rahulolu

Organisatsioonipoolset toetust saab töötaja tajuda kolmel erineval tasandil – mil määral toetab organisatsioon töötajat, mil määral väärtustab juht töötaja panust ja tema heaolu ning kuidas mängivad selles rolli kolleegid. Tööga rahulolu temaatika on organisatsioonipsühholoogia valdkonnas laialt uuritud ja siin töös leiab põgusat kajastamist.

### 1.1.1 Tajutud organisatsioonipoolne toetus ja tööga rahulolu

1986. aastal defineeris Eisenberger tajutud organisatsioonipoolset toetust, kui töötajate üldist tunnetust, mil määral organisatsioon väärtustab nende panust ja hoolib nende heaolust. Lisaks saab tajutud organisatsioonipoolset toetust kirjeldada ka kui kogemusele põhineva seisukoha kujunemist, mida mõjutavad organisatsiooni normide, poliitika, protseduuride ja tegevuste hea- või pahatahtlikkus töötajate suhtes (Eisenberger *et al.* 2001).

Tajutud organisatsioonipoolset toetus peetakse üheks töötajate positiivse käitumise olulisemaks eelduseks ning see näitab, kui kvaliteetne on töötaja ja organisatsiooni vaheline suhe (Ingusci *et al.* 2016). Tajutud organisatsioonipoolne toetus mõjutab positiivselt töötajate töötulemuslikkust ja aitab neil toetavaid väärtushinnangud kombineerida igapäeva tööga (Chen *et al.* 2013).

Rhoades ja Eisenberger (2002) toovad oma uurimistöös välja kolm psühholoogilist protsessi, mille tulemusena tajutakse organisatsioonipoolset toetust:

- 1) tuginedes vastastikkuse normile, tekitab organisatsioonipoolne toetus töötajas tunde ja kohustuse hoolida oma organisatsiooni heaolust ning soovi aidata organisatsioonil saavutada seatud eesmärgid;

- 2) hoolivus, heakskiit ja austus organisatsioonis täidavad sotsiaal-emotsionaalseid vajadusi ja tekitavad läbi organisatsiooni liikmelisuse ja rolli staatuse ühtekuuluvustunde;
- 3) tajutud organisatsioonipoolne toetus peaks tugevdama töötajate uskumust, et organisatsioon hindab ja premeerib suuremat tulemuslikkust, tekib ootus soorituse tasustamisele. (Rhoades, Eisenberg 2002, 699)

Tajutud organisatsioonipoolset toetust mõjutavad mitmed asjaolud. Üheks olulisemaks kriteeriumiks on arusaam, kuidas organisatsioon oma töötajaid kohtleb. Töötajate tõlgendust organisatsioonipoolsest toetusest võivad mõjutada organisatsiooni motiivid, mis kohtlemise taga peidus võivad olla. See omakorda viitab olukorrale, kus töötaja ja tööandja vahel eksisteerivad erinevad kokkulepped ning töötaja ootab vastutasuks oma tegevusele teatud ulatuses tuge. Selleks võivad olla tööandja reaktsioon töötajate sooritusele, vigadele, haigusele. Organisatsioon omalt poolt tunnustab töötajaid läbi soovi maksta õiglast töötasu ning teha töötaja töö tähendusrikkaks ning huvitavaks. Tajutud organisatsioonipoolne toetus tõstab töötajate ootusi, et organisatsioon hindab nende poolt tehtavaid jõupingutusi läbi nende poolse suurema osaluse ja parema soorituse. (Eisenberger *et al.* 1986)

Võib öelda, et organisatsioonipoolne toetus on alus sellele, et töötaja teeks tööd kvaliteetselt ning väärtustaks organisatsioonis kehtivaid norme ja kokkuleppeid, läbi mille kasvavad organisatsiooni üldised tulemused. Kindlasti mängib organisatsioonipoolne toetus suurt rolli selles, kui rahul on töötaja oma tööga. Baloch (2009) on välja toonud, et organisatsiooni jaoks on töötajate tööga rahulolu väga oluline teema, kuna rahulolevad töötajad on kõrgelt motiveeritud ja pühendunud parima kvaliteedi saavutamisele.

Inimeste tööga rahulolu võivad mõjutada tema maailmavaated, loomus, ambitsioonikus, mõjutades seeläbi nende suhtumist iseendasse, perekonda ja organisatsiooni. Tööga rahulolu omakorda mõjutab sageli töötaja produktiivsust, töö tulemuslikkust, töölt puudumisi, tööjõu voolavust, organisatsioonilist kuuluvustunnet, heaolu ja tervist, rahulolu eluga ning klientide rahulolu, sellest tulenevalt on tööga rahulolu temaatika, millesse iga organisatsioon tõsiselt suhtuma peaks. Tööga rahulolematuse võib kaasa tuua töötajate füüsilise ja vaimse kurnatuse, meeleolu kõikumise, tekitada madalat enesehinnangut ning ükskõiksust organisatsiooni ja klientide suhtes. (De Melo *et al.* 2011). Ka Sundar ja Ashok Kumar (2012) tõid oma uurimuses välja, et nõrk tööga rahulolu tekitab inimestes ärevustunnet, isutust, peavalusid ning rahulolematutel töötajatel esineb tihedamini depressiooni ja muid psühhosomaatilisi häireid.



Sundar ja Ashok Kumar (2012) uurisid isikuga seotud tegurite mõju tööga rahulolule ja töid välja, et olenemata soost, mõjutavad tööga rahulolu tajumist inimese vanus, haridustase, palk ja tööstaaž. Samas leidsid Sundar ja Ashok Kumar (2012), et kõrgemal positsioonil töötavatele inimestele avaldas suuremat mõju nende tööga rahulolule töötulemuste eest tunnustamine, edutamispoliitika ja töö sisu, kuid see oli vastupidine madalamal astmel töötajatel, kelle puhul mängis rahulolu tunnetamises suuremat rolli töökoha osas kindlustunne, töötingimused, toetused ja hüvitised ning suhted kolleegidega.

Lisaks eelnevale on tööga rahulolu tingitud sellest, kuivõrd töötaja tunnetab, et tema töö pakub talle tema jaoks olulisi asju (Luthans 2011, 141). Luthansi (2011) järgi saab välja tuua kolm üldtunnustatud tööga rahulolu vaatenurka:

- 1) Tööga rahulolu on emotsionaalne reaktsioon/järeldus töösituatsioonile.
- 2) Tööga rahulolu on sageli sõltuv sellest, kui hästi töötulemused vastavad või ületavad ootuseid. Näiteks töötaja tunnetatud ebavõrdne kohtlemine. Töötajad, kes tunnevad, et nad panustavad organisatsiooni teistest rohkem, aga saavad vähem tunnustatud, tõenäoliselt suhtuvad negatiivsemalt oma töösse, ülemustesse ja kolleegidesse ning ebaõiglustunne viib rahulolematuseeni. Teisalt, tundes õiglast kohtlemist ja töötulemuste väärtustamist, kujuneb töötajal positiivne suhtumine töösse ja rahulolu kasvab.
- 3) Tööga rahulolu väljendub omavahel seotud hoiakutes töö viide omadusse – töö iseloomu, töötasusse, karjäärivõimalustesse, supervisiooni ja kolleegidesse.

Välja saab tuua, et organisatsioonipoolne toetus on määrav selles osas, kui rahul töötaja oma tööga on. Töötajate rahulolu tagamine toob omakorda kaasa kõrgema kvaliteediga kaupade ja teenuste pakkumise, mis tõstab klientide rahulolu ja lõpuks suurendab organisatsiooni konkurentsivõimet ning tõstab kasumit.

### **1.1.2. Tajatud juhupoolne toetus ja tööga rahulolu**

Tajatud juhupoolne toetus kujuneb töötajates läbi selle, kuidas vahetu juht hindab nende tööalaseid pingutusi ja hoolib nende heaolust (Rhoades, Eisenberger 2002). Läbi juhi oskuse töötajaid suunata ja motiveerida, tunnetavad töötajad, kui palju nende organisatsioon hindab nende panust

Iga juht tegutseb organisatsiooni esindajana, kelle kohustusteks on suunata ja hinnata alluvate töösooritust, mille tulemusena töötajad tunnetavad juhi heakskiitu või laitust kui otsest organisatsioonipoolset suhtumist neisse. Töötajad teavad, et juht edastab hinnanguid alluvate kohta järgmise tasandi juhtidele, mille tulemusena tekib seos juhipoelse toetuse ja tajutud organisatsioonipoolse toetuse vahel. (*ibid.*).

Kõrge tajutud juhipoelse toetus (õiged tööülesanded, paindlik töögraafik, tagasiside ja tunnustamine) kutsuvad töötajates esile positiivseid tundeid ja usaldust. Juhid on organisatsioonis töötajate silmis esmasteks toetajateks. (Maertz *et al.* 2007) Tunnetades juhi toetust, tunnevad töötajad end organisatsioonis väärtuslikena ja mõistavad paremini organisatsiooni eesmärke ning väheneb lahkumise kavatsus (Zhang *et al.* 2015). Lisaks leidsid Ibrahim, Suan ja Karatepe (2019), et töötajad on oma töös efektiivsemad ja julgevad võtta rohkem vastust, kui nende suhe ülemusega on hea ja nad saavad juhilt oodatud toetust.

On teada, et erinevad tööga seotud tegurid, nagu töötajate ja juhtide vaheline suhtlus, organisatsiooni kultuur, palk, tööaeg, töökorraldus ja töötajate iseseisvus mõjutavad tööga rahulolu. Selli ja Cleali (2011) uuring tõi välja, et erinevad psühhosotsiaalsed ja töökeskkonna muutujad, näiteks sotsiaalne tugi, mõjutavad otseselt tööga rahulolu, kuid samal ajal kõrgem töötasu ei paranda töötajate rahulolematust. Schroffel (1999) leidis, et hea ja tõhusa juhendamise korral on töötajate tööga rahulolu kõrge, samas kui madala kommunikatsioonitasemega ettevõtetes on tööga rahulolu madalam.

Tajutud juhipoelse toetusel on seega suur tähtsus tööga rahulolul. Juht on organisatsiooni otsene esindaja töötaja jaoks ning kuidas ta oma alluvaid kohtleb, sellest sõltub nende tööga rahulolu. Kui töötaja tajub ennast organisatsiooni osana, tekib tal organisatsiooniga emotsionaalne side ja seetõttu on ka tööga rahulolu suurem (Van Knippenberg *et al.* 2007).

Gibson, Grey ja Hastings (2009) toovad välja, et juhid, kes julgustavad ja kuulavad oma töötajaid, on abivalmid, panevad tähele probleeme ja sekkuvad kohe, aitavad sellega kaasa töötajate parematele töötulemustele, mis omakorda tõstab töötajate tööga rahulolu.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töötajad tunnevad organisatsioonipoolset toetust läbi oma vahetu juhi käitumise. Juhi toetus peegeldab organisatsiooni suhtumist töötajatesse ja seda võib näha ka ülemuse ja alluva vastastikuse suhtena, kus selle suhte kvaliteet mõjutab töötaja tööülesannete

täitmist, töövõimekust ja rahulolu ning läbi töötajapoolse panuse ettevõttesse ka organisatsiooni edukust.

### **1.1.3. Tajatud kolleegidepoolne toetus ja tööga rahulolu**

Appu ja Kumar Sia (2015) uurimus toob välja, et sõltuvalt olukorrast tajub töötaja organisatsiooni toetusena nii juhtide, kolleegide või organisatsioonipoolset toetust üldises mõttes. Kusjuures töökaaslaste ja juhi toetust peab töötaja sageli organisatsioonipoolse toetuse peamiseks eelduseks.

Organisatsioon on terviklik süsteem, mis koosneb erinevatest omavahel seotud osadest – organisatsiooni- ja juhipoolest toetusest rääkisid eelmised kaks peatükki, kuid neile lisaks mõjutavad töötajad kollegiaalsed suhted ning töökaaslaste toetus või selle puudumine. Bakalaureusetöös avab autor kolleegidepoolse toetuse teemat laiema mõiste – sotsiaalne toetus – kaudu.

Kui töötaja kogeb organisatsioonis sotsiaalset toetust, siis aitab see tal paremini mõista töökohustusi, võimaldab keskenduda organisatsiooni eesmärkide saavutamisele, kergendab kommunikatsiooni ning tugevdab võimekust tööprobleeme lahendada (Zhang *et al.* 2015). Sotsiaalne toetus aitab parandada heaolu, vähendada tööstressi ja läbipõlemist ning suurendada tööga rahulolu (Hamaideh 2011). Lisaks on leitud, et kolleegide sotsiaalne toetus suurendab töösooritust, vähendab tööstressi taset ning suurendab pühendumist tööle (Hamaideh 2012).

Sotsiaalse toetuse saab liigitada kolmeks: instrumentaalne, informatiivne ja emotsionaalne toetus. Instrumentaalne toetus tähendab materiaalse abi pakkumist (näiteks finantsiline tugi või abi igapäevaste tegevustega). Informatiivne toetus on nõu või juhtnöörid ehk oluline teave, mis aitab töötajal olukorraga kohaneda. Emotsionaalne toetus loob aga võimaluse inimesel tunnete välja elamiseks ning lähedastepoolse empaatia, hoolivuse, usalduse ja julgustuse kogemiseks. (Cohen 2004)

Kui töötaja kogeb kolleegidepoolset sotsiaalset toetust näiteks läbi selle, et ta saab abi uute tööülesannete täitmisel või tuleb töökaaslane vastu puhkuspäevade vahetamisel või tal on kolleegi näol inimene, kes teda julgustab ning ära kuulab, siis tahab töötaja kindlasti rohkem organisatsiooniga seotud olla ja panustada. Lisaks on Selli ja Cleali (2011) poolt läbi viidud uuring näidanud, et sotsiaalne tugi mõjutab otseselt tööga rahulolu.

## 1.2 Töö ja eraelu tasakaal ning tööga rahulolu

Allolevas peatükis annab autor ülevaate töö- ja eraelu konflikti vahelisest kolmest dimensioonist, kuidas leida töö- ja pereelu vahel tasakaal ning mis rolli selles võiks mängida pandeemia ajal aina aktuaalsemaks muutuv kaugtöö.

Töö ja eraelu konflikti vaheliste seoste uurimine on saanud tähtsaks uurimisteenaks demograafiliste, sotsiaalsete ja majanduslike muutuste tõttu ühiskonnas (Tézli, Gauthier 2009). Inimene tahab olla tegus mitmes eluvaldkonnas ning täidab mitmeid rolle. Töökäimine on oluline nii majanduslikust kui ka eneseteostuse aspektist. Samas on tähtis jõuda kodune elu korras hoida, perele ja sõpradele aega leida. Töö ja eraelu konflikti olemuse käsitlemisel toetutakse peamiselt rolliteooriale (Allen 2001).

Rollid on seotud inimese sotsiaalse staatusega ning inimene võib endale omistada mitut rolli, mille tagajärjel kogevad töötajad nii rollidevahelisi kui rollidesiseseid konflikte. Rollidevaheline konflikt tekib siis, kui töötaja kogeb erinevaid ülesandeid täitvaid vastuolulisi nõudmisi erinevate rollide vahel. Kogedes samas rollis vastuolulisi nõudmisi, tekib rollide sees konflikt. (Howson 2009).

Töö- ja eraelu vahelist konflikti kirjeldatakse kahesuunalisena – see tähendab, et töö võib segada pereelu ja pereelu segada tööd. Töö-pere konflikt on rollidevaheline konflikt, kus tööga seotud nõudmised, pinged ning tööle pühendatud aeg segavad perega seotud kohustuste täitmist (Carlson, Kachmar 2000). Töö-pere suuna konfliktide puhul kanduvad tööl tekkinud probleemid ja lahendamata küsimused üle kodusse ellu ning põhjustavad omakorda konflikte eraelus (Lambert *et al.* 2015).

Töö-pere suunal põhjustavad konflikti peamiselt töörollist tulenevad tegurid – töö rolli ebamäärasus, töö rolli ülekoormus, rollikonflikt, ajasurve, liigne töösse kaasatus ning töökesksus, vähene kolleegide ja organisatsiooni toetus, töö iseloom ja mitmekesisus ning vähene autonoomsus. Eraelu-töö suunal on konflikti peamiseks põhjusteks pererollist tulenevad tegurid – pere rolli ebamäärasus, pere rolli ülekoormus, rollikonflikt, ajasurve, vastutus lapsevanemana, laste arv, vähene pere ja abikaasa toetus. (Michel *et al.* 2011)

Välja on toodud, et kuigi olulised on ka pere-töö suunal tekkinud konfliktid, siis uuringutes keskendutakse rohkem töö-pere suunal tekkinud konfliktidele, sest töö keskkonnast tulenevad tegurid on rohkem juhitavad (Lambert *et al.* 2015). Töö-eraelu konflikti suundade (töö-pere ja pere-töö konflikt) vahel saab välja tuua omavahelise seose – mida kõrgem on näitaja töö-pere suunal, seda kõrgem on see ka pere-töö suunal (Gurbuz *et al.* 2012).

Greenhaus ja Beutell (1985) leidsid, et töö-pere konfliktil on kolm mõõdet: ajapõhine, pingepõhine ja käitumispõhine. Ajakonflikt esineb, kui ühes rollis kulutatud aeg hakkab takistama teise rolli kohustusi. Pingekonflikt esineb, kui surve ühelt rollilt takistab rahulolu, kuna teise rolli ees on kohustused. Käitumiskonflikt esineb, kui ühe rolli käitumine on vastandlik või ühildamatu teise rolli käitumisega. (Greenhaus, Beutell 1985)

Töö-eraelu suunaline ajakonflikt ilmneb, kui inimene tunneb, et tööle kuluv aeg vähendab isiklikku aega. Eraelu-töö suunaline ajakonflikt ilmneb, kui eraelule kuluv aeg vähendab tööle vajalikku aega. (Van Steenbergen *et al.* 2014) Ajaliste pingete põhjustajateks töörollis võivad olla töötundide arv, tööaja paindumatus ja vahetustega töö; ajaliste pingete põhjustajaks pererollis aga võivad olla väikesed lapsed, partneri tööhõive tüüp ning suur perekond. Ajal baseeruv konflikt on positiivses seoses töötundidega ühes nädalas. (Greenhaus, Beutell 1985)

Töö-pere suunaline pingekonflikt võib inimesel tekkida siis, kui tööl tekkinud pinge tõttu on keeruline tegeleda eraeluliste tegevustega. Pere-töö suunaline pingekonflikt võib tekkida siis, kui eraelus tekkinud pingete tõttu on keeruline keskenduda töökohustustele. (Van Steenbergen *et al.* 2014) Pingekonflikti põhjusteks töörollis võivad olla rollikonflikt või -ähmasus, nõrk juhupoolne toetus, füüsiline ning psühholoogiline töökeskkond, stressirohked töökogemused. Pingekonflikti põhjusteks eraelus võivad olla pere konflikt ja madal partneripoolne toetus. Pingekonflikt on kaudselt seotud ka ajakonfliktiga, kuna konflikti tekke põhjused võivad olla samad. (Greenhaus, Beutell 1985)

Käitumiskonflikt tekib, kui käitumisviis on sobimatu või kindlas rollis oodatust erinev ning see on vastuolus teise rolli ootustega. Näiteks, kui töörollis on vajalik enesekindlus, emotsionaalne stabiilsus, agressiivsus ja objektiivsus. Teisalt eeldavad lähedased, et inimene on soe, emotsionaalne ja avatud suhtlemisele teiste pereliikmetega. Kui inimene ei suuda käitumist vastavalt rolli ootustele kohandada, siis tõenäoliselt tekib käitumisel baseeruv rollidevaheline konflikt (Greenhaus, Beutell 1985).

Nii töö-pere konflikt kui ka pere-töö konflikt võivad tööl põhjustada negatiivseid tagajärgi – väheneb tööga rahulolu ja pühendumine organisatsioonile, väheneb karjääriga seotud eesmärkidele pühendumine, töö tulemuslikkus ja üldine eluga rahulolu tunne (Ng *et al.* 2016). Pere-töö konflikt on seotud sellega, kui efektiivsed on inimesed tööl. Näiteks on seotud pere-töö konflikt inimese madalate tööalaste edusammudega ning kõrge töölt puudumise tasemega (Gözükara, Çolakoğlu 2015).

Inimesed, kes tunnetavad, organisatsioonipoolset toetust, on ka ise organisatsiooni suhtes positiivsemalt meelestatud (Gözükara, Çolakoğlu 2015). Töötajatel on kõrgem töörahulolu, kui nad tunnetavad, et otsene juht tõesti hoolib sellest, et neil oleks töö- ja eraelu tasakaalus, see omakorda paneb töötajaid paremini suhtuma oma ülemusesse ning töösse. Minnotte *et al.* (2013) läbiviidud uuringust selgus, et töö-pere konfliktil on negatiivne mõju töörahulolule, kuid juhi toetus võib tõsta töörahulolu ning vähendada töö-pere vahelist konflikti.

Kolleegid saavad üksteisele tuge pakkuda, aidates seeläbi tasakaalustada teineteise töö- ja eraelu. Töökaaslased teavad täpselt, milliste raskustega igapäevaselt kokku puututakse, seega aidates teinekord üksteisel tööülesandeid täita võib keerulistes olukordades töötaja töö-pere konflikt olla väiksem. (Mesmer-Magnus, Viswesvaran 2009)

Töö- ja eraelu vahel tasakaalu hoidmine on oluline – see aitab vältida võimalikke konfliktsituatsioone, mis tahes-tahmata kanduksid perekeskelt edasi tööolukordadesse või töölt kodusse ellu. Ameerika Ühendriikides tehtud ametliku statistika kohaselt on terves maailmas kasvutrendis töö- ja pereelu tasakaalu leidmisega seotud stress ja oluline on leida paremaid lahendusi tasakaalu saavutamiseks (Kossek 2016). Töö- ja eraelu parema tasakaalu saavutamiseks võiksid organisatsioonid pakkuda töötajatele välja alternatiivse tööaja, paindliku töögraafiku, mida saaks töötaja ise vajadusel muuta ning aidata lastehoiu võimalustega (Calvo-Salguero *et al.* 2011). Üheks võimaluseks, mis aitab töö- ja eraelu tasakaalus hoida, on kaugtöö. Pandeemiaolukorras on paljud organisatsioonid ja töötajad kaugtöö eelised ning puudused praktikas läbi proovida saanud.

Kiire elutempo, aina efektiivsemate tööelu lahenduste otsimine ja eriti viimase aasta pandeemiapuhang on tööandjad pannud uusi ja paindlikke töötamise võimalusi otsima. Kaugtöö on üks võimalus, kuidas töökorraldust paindlikumaks muuta, sest üldjuhul toimub kaugtöö kontorist või muudest tööruumidest eemal, kasutades tavapäraste tööülesannete täitmiseks

infotehnoloogilisi vahendeid. Töötaja saab ise valida koha, kus ta kaugtööd teeb ning on seetõttu ajaplaneerimises ja töö- ning pereelu ühendamises palju iseseisvam, lisaks hoiab kodukontoris töötamine kokku ressursse töökohta mineku ja sealt tuleku pealt.

Kaugtööl võib olla nii positiivne roll töö- ja eraelu tasakaalustamises – töötajal on suurem ajaline paindlikkus tööülesandeid täita, ta valib töötamiseks ise sobiva keskkonna, mis suurendab võimalust töö- ja pereelu edukalt ühildada. Samas võib kaugtöö töö- ja eraelu konflikti hoopis suurendada – töötajal on raske end motiveerida tööülesandeid kodukontoris täitma, mistõttu töö kvaliteet kannatab ja rahulolematuus suureneb või on ta justkui kogu aeg töö ja piir töö- ning eraelu vahel puudub. Seetõttu on oluline, et kaugtööd tegevad töötajad teaksid, mis võib ohustada töö- ja eraelu tasakaalu. Basile ja Beauregard (2016) uurisid, milliseid strateegiaid väljaspool kontorit töötajad kasutasid säilitamiseks kaugtööl töö- ja eraelu tasakaalu. Oma uuringu tulemusena jõudsid nad neljaosalise strateegiani, mis aitab töötajal luua piirid töö- ja eraelu tasakaalus hoidmiseks – piiride loomiseks on oluline jälgida nelja erinevat mõjurit: füüsilisi, ajapõhiseid, käitumuslikke ja kommunikatiivseid. Igale strateegias toodud mõjurile on vastav toetav tegevus, mida on kirjeldatud Tabelis 1.

Tabel 1. Töö- ja eraelu tasakaalu piiride loomine

<b>Töö/kodu piiride loomise strateegiad</b>	<b>Näited tegevustest</b>
Füüsilised	Valida töötamiseks eraldi ruum, luua võimalus eraldada tööruum ja eluruumid näiteks vaheukse sulgemisega, kasutada erinevaid IT-vahendeid töötamiseks ja isiklikuks kasutamiseks.
Ajapõhised	Pidada kinni igapäevastest rutiinsetest tegevustest, lõpetada tööpäev õigel ajal ja pühendada oma vaba aeg perele või leppida kokku sõpradega kohtumised tööpäeva õhtuteks.
Käitumuslikud	Töövälisel ajal tööarvuti ja -telefoni mittekasutamine.
Kommunikatiivsed	Leppida kokku pereliikmete, töökaaslaste ja klientidega, mis ootused on nii tööajale kui töövälisele ajale.

Allikas: (Basile, Beauregard 2016, 109)

Töö- ja pereelu vahel tasakaalu leidmine on oluline. Organisatsiooni personalijuhtimise üks eesmärkidest peaks olema pere- ja tööelu tasakaalu leidmist toetavate juhtimispoliitikate väljatöötamine ja nende edukas rakendamine. Selliste poliitikate olemasolu avaldab positiivset

mõju nii ettevõtte edukusele, perekohustustest tulenevalt töötajate vähesemale puudumisele, püsivama ja pikemaajalise töötajaskonna loomisele, töötajate pühendumusele, rahulolule ning motivatsioonile. (Miryala, Chiluka 2012)

Töö on inimese elu oluline osa ning tööelus toimuv mõjutab inimese eraelu. Seega võivad ka tööstressi mõjud üle kanduda inimese eraellu. Samuti mõjutab isiklikus elus toimuv töötaja käitumist ja tööefektiivsust tööl. Töötajad, kes suudavad töö- ja eraelu tasakaalus hoida, on rohkem rahulolevad nii oma professionaalse kui ka eraelu poolega. Viimastel aastatel on üheks võimaluseks, kuidas töötajate rahulolutunnet suurendada ning töö- ja eraelu tasakaalus hoida, kujunenud kaugtöö võimaldamine tööandjate poolt.



## **2. EMPIIRILINE UURING**

Selles peatükis kirjeldab autor bakalaureusetöö eesmärki ja uurimisküsimusi ning tutvustab uuringu metoodikat ja valimit. Peatüki lõpus esitleb ja analüüsib autor küsitluse tulemusi, millele järgnevad arutelu ja järeldused.

### **2.1. Eesmärk ja uurimisküsimused**

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada, milline seos esineb erinevates töökorraldusvormides (töötamine kontoris või kaugtöö vormis) töötamise ja tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel.

Küsimused, millele autor soovib uuringust vastuseid leida on järgmised:

- 1) Kuidas töötamine kontoris või väljaspool töökohta on seotud hinnangutega tunnetatud organisatsioonipoolsele toetusele, tööga rahulolule ning töö- ja eraelu tasakaalule?
- 2) Kuidas tööga rahulolu on seotud nii töö- ja eraelu tasakaaluga kui ka organisatsioonipoolse toetusega?
- 3) Kuidas töö ja eraelu tasakaal on seotud organisatsioonipoolse toetusega?
- 4) Kas erivanuses laste olemasolu peres on seotud erinevustega hinnangutes organisatsioonipoolsele toetusele, tööga rahulolule ning töö ja eraelu tasakaalule?

### **2.2. Uuringu metoodika ja valim**

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks ja püstitatud küsimustele vastuse leidmiseks viis töö autor läbi kvantitatiivse uuringu. Andmete kogumiseks koostati küsimustik, mille loomiseks kasutati LimeSurvey veebipõhiste küsimustike koostamise ja läbiviimise keskkonda, mis andis töötajatele võimaluse vastata neile sobival ajahetkel ja ühtlasi oli tagatud vastajate anonüümsus. Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 12.-28.03.2021.a. Valimisse kuulunud töötajatele saatis autor e-kirja teel küsitluse lingi koos bakalaureusetöö eesmärki tutvustava tekstiga ning

nädala möödudes saatis meeldetuletuskirja, tänades neid töötajaid, kes olid juba ankeedi ära täitnud ja tuletas teistele meelde, mis ajani nende vastused on oodatud. Vastused salvestati LimeSurvey keskkonnas ja edasiseks töötamiseks eksporditi need Microsoft Excel programmi. Küsimustiku täitmine toimus selleks uuringuks genereeritud lingi kaudu veebipõhiselt.

### **Uuringus kasutatud küsimustikud**

Uurimusküsimustele vastuste saamiseks koostati veebipõhine küsimustik, mis koosnes kokku 39 küsimusest, sealhulgas kahest taustaandmete küsimusest ja kolmest sisulisest osast (Lisa 1).

Taustaandmetena küsiti erinevates vanusegruppides laste olemasolu ja töö tegemise asukohta. Küsimustiku esimeses sisulises osas uuriti töötajate tajutud organisatsioonipoolset toetust. Esitatud oli 12 väidet, mis iseloomustasid organisatsioonis kujunenud suhteid. Uurimuses kasutati Yoon & Thye (2000) küsimustikku, mis mõõdab tajutud organisatsiooni toetuse kolme aspekti: juhendaja tugi, töökaalase tugi ja organisatsiooni tugi.

Teises osas uuriti töötajate töö ja pereelu tasakaalu. Tasakaalu olemasolu või puudumise hindamiseks kasutati Haslam *et al.* (2014) uurimustöö põhjal koostatud töö ja pere konflikti skaalat, mis koosnes 10 väitest, mis kirjeldasid olukordi, kus tööle või pereelule pühendatud aeg ja kohustused võivad segada nii tööd kui eraelulisi tegevusi.

Kolmas sisuline osa oli jagatud kaheks, esimeses blokis kasutati Fields (2013) küsimustikku, kus oli toodud kuus väidet, millega saab hinnata mõju inimeste tööga rahuolule. Teises blokis oli kasutatud Tomyn *et al.* (2013) artiklil põhinevaid üheksat väidet, selgitamaks välja üleüldist rahulolu eluga.

Küsimustikule vastajad hindasid kõiki väiteid Likert-tüüpi 6-palli skaalal, kus: 1 = kindlasti ei nõustu / üldse ei ole rahul, 2 = ei nõustu / ei ole rahul, 3 = pigem ei nõustu / pigem ei ole rahul, 4 = pigem nõustun / pigem olen rahul, 5 = nõustun / olen rahul, 6 = nõustun täielikult / olen täiesti rahul.

Küsimustiku tulemuste töötlemiseks kasutas autor sotsiaalteaduslike andmete analüüsiprogrammi IBM SPSS Statistics 25 ja tabelarvutusprogrammi Microsoft Excel.

Andmete töötlemisel kasutas autor kirjeldavat statistikat (miinimum, maksimum, keskvaärtused, standardhälve) ja uuringu tulemuste tõlgendamiseks kasutas statistilisi arvutusi. Küsimustiku skaalade usaldusväärsust hinnati Cronbachi Alpha ( $\alpha$ ) analüüsi abil. Alfa tulemuste usaldusväärsust tõlgendatakse tuginedes järgmisele jaotusele:  $\alpha \geq 0,9$  – suurepärane;  $0,9 > \alpha \geq 0,8$  – hea;  $0,8 > \alpha \geq 0,7$  – rahuldav;  $0,7 > \alpha \geq 0,6$  – küsitav;  $0,6 > \alpha \geq 0,5$  – nõrk ja  $0,5 > \alpha$  – vastuvõetamatu (Cripps 2017, 108-109). Kirjeldava statistika esitamisel lähtuti peamiselt tunnuste aritmeetilise keskmiste ja standardhälvete võrdlusest. Vaadeldes võrdlusgruppide hinnangute keskvaärtusi leiti nende vahelised statistiliselt olulised erinevused taustaandmete lõikes. Kahe võrdlusgrupi vaheliste statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks kasutati Student t-testi. Kahe võrdlusgrupi hinnangute vaheliste erinevuste statistilise olulisuse kontrollimiseks viidi läbi dispersioonanalüüs One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodiga.

Tunnuste vahelised seosed leiti korrelatsioonanalüüsi abil, kus kasutati Spearmani korrelatsioonikordajat roo ( $\rho$ ). Korrelatsiooni tulemusi tõlgendati vastavalt:  $0,30 \leq \rho \leq 0,49$  – nõrk seos;  $0,50 \leq \rho \leq 0,69$  – mõõdukas seos;  $0,70 \leq \rho \leq 0,89$  – tugev seos;  $\rho \geq 0,9$  – väga tugev seos (Dancey, Reidy 2004).

Statistilised järeldused on tehtud olulisuse tõenäosusega  $p < 0,05$ .

Andmeanalüüsis kasutatavad lühendid: m – aritmeetiline keskmine, M – mediaan, min – minimaalne, max – maksimaalne, p – olulisuse tõenäosus,  $\alpha$  – Cronbachi alfa, n – valimi suurus, sd – standardhälve,  $\rho$  – korrelatsioonikordaja, F – dispersiooniindeks.

## **Valim**

Uuringu sihtrühmaks olid ühe finantsteenuseid pakkuva ettevõtte kahe erineva osakonna töötajad. Osakonnad valiti välja lähtuvalt töö eesmärgist, seega oli tegemist eesmärgistatud valimiga.

Uuringus kutsuti osalema töötajad, kes oma töö spetsiifikast tulenevalt pidid töötama ainult kontoris ja töötajad, kelle tööspetsiifika võimaldas töötada ka väljaspool oma töökohta (kodus).

Küsimustik saadeti kokku 207 töötajale, vastajaid kokku oli 52, mis moodustab 25% kogu valimist. Kuna vastajaid oli vähe, siis antud valimi tulemuste põhjal ei saa teha üldistavaid järeldusi uuringus osalenud osakondade kohta.

## 2.3. Uuringu tulemused

Järgnevalt annab autor ülevaate tajutud organisatsioonipoolse toetuse, tööga rahulolu ning töö ja eraelu tasakaalu alaskaalade usaldusväarsuse näitajatest, esitab tulemuste kirjeldava statistika, gruppide vaheliste hinnangute erinevused ja uuritavate tunnuste omavaheliste seoste näitajad.

Uuringus kasutatud küsimustike usaldusväarsuse ja kehtivuse kontrollimiseks viidi läbi reliaablusanalüüs. Kirjeldava statistika tulemuste esitamisel kasutati väärtuste aritmeetilist keskmist ja standardhälbeid. Lisaks võrreldi olulisemate tulemuste lõikes gruppide hinnangute keskvärtusi ja leiti nende vahelised statistiliselt olulised erinevused taustaandmete lõikes. Peatüki lõpus esitatakse nähtuste omavaheliste seoste korrelatsiooni väärtused.

Uuringus kasutatud küsimustike usaldusväarsuse mõõtmiseks kasutati usaldusväarsuse koefitsienti Cronbachi alfat ( $\alpha$ ). Alfa väärtuse vahemik saab olla 0-1, kus 0 tähistab seose puudumist ja 1 kõige tugevamat reliaablust ja aktsepteeritavaks saab tulemust lugeda siis, kui  $\alpha > 0,700$  (Cripps 2017). Uuringu küsimustiku alaskaalade Cronbachi alfad on välja toodud tabelis 2, kust on näha, et kõigi alaskaalade Cronbachi alfad vastavad nõudele  $\alpha > 0,700$ , seega võib väita, et küsimustiku skaalad on usaldusväärsed.

Kõikide skaalade sisemised seotused olid tugevad (vt Tabel 2). Sisekorralatsioonide väärtused olid kõrgemad kui 0,300 ning ühegi üksikväite eemaldamiseks ei olnud vajadust, kuna ühegi üksikväite eemaldamine ei oleks skaala alfat parandanud.

Tabel 2. Küsimustiku alaskaalade statistilised keskmised, standardhälbed ja skaalade reliaablusanalüüsi tulemused

Uuritav objekt (väidete arv)	$\alpha$	m	M	sd
Juhi toetus (4)	0,806	5,17	5,25	0,724
Töökaaslaste toetus (4)	0,853	5,08	5,25	0,796
Organisatsiooni poolne toetus (4)	0,820	4,87	5,00	0,855
Töö ja eraelu konflikt – töö segab (5)	0,918	2,97	3,00	1,316
Töö ja eraelu konflikt – eraelu segab (5)	0,854	1,84	1,70	0,811
Tööga rahulolu (6)	0,803	4,63	4,67	0,770
Eluga rahulolu (9)	0,887	4,63	4,78	0,706

Allikas: Autori koostatud

Kogu valimi poolt 6-punkti skaalal antud keskmistest hinnangutest nähtub (vt Tabel 2), et juhi toetust hinnatakse kõige kõrgemalt ning mõnevõrra madalamalt tunnetatakse üleüldist organisatsioonipoolset toetust. Töö ja eraelu konflikti tulemused näitavad konflikti puudumist, mõnevõrra kõrgemalt on hinnatud, et töö segab eraelu (hinnatud pigem puudevaks), samas eraelu segab tööd, on hinnatud puudevaks. Eluga rahulolu ja tööga rahulolu keskmised hinnangud on võrdsed, mõlemad on hinnatud mõõdukalt kõrgeks. Hinnangu mediaan on mõnevõrra kõrgem eluga rahulolu osas.

Autor soovis uuringuga teada saada, kuidas hindavad organisatsiooni, juhi ja kolleegide toetust, töö-eraelu konflikti ning töö ja eluga rahulolu erinevate töökorralduslike vormide alusel töötavad töötajad. Töökorraldusest lähtuvalt jaotas autor vastajad kolme gruppi (vt Tabel 3.): 1 – need, kes töötavad kogu aeg kontoris (n=26), 2 – need, kes töötavad kuni 50% väljaspool töökohta (n=10), 3 – need, kes töötavad enam, kui 50% tööajast väljaspool töökohta (n=16).

Tabel 3. Töö ajaline korraldus töö asukoha järgi

<b>Töökorraldus</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Uued tunnused</b>	<b>%</b>
Töötan kogu aeg oma töökoahas	26	50%	Töötan kogu aeg oma töökoahas	50%
Töötan 20% tööajast väljaspool töökohta	3	6%	Töötan kuni 50% tööajast väljaspool töökohta	20%
Töötan kuni 50% tööajast väljaspool töökohta	7	14%		
Töötan enam kui 50% tööajast väljaspool töökohta	8	15%	Töötan enam kui 50% tööajast väljaspool töökohta	30%
Töötan kogu aeg väljaspool töökohta	8	15%		

Allikas: Autori koostatud

Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks töökorralduslike gruppide võrdluses nende antud hinnangutes organisatsioonipoolsele, juhi ja kolleegide toetusele, töö ja eraelu konfliktile ning töö ja eluga rahulolule kasutas autor One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodil. Testi tulemused näitasid, et gruppide vahelistes hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ühegi skaala lõikes ei esinenud, millest järeldub, et töötamise koht ei määra antud valimisse kuulunud töötajate hinnanguid uuritavate teemade osas.

Tabel 4. Vastajate hinnangud sõltuvalt töökorraldusest

	Töökorraldus*	m	sd	min	max	F	ρ
Juhi toetus	1	5,16	0,774	2,75	6	0,244	0,785
	2	5,30	0,753	4	6		
	3	5,09	0,651	4	6		
Töökaaslaste toetus	1	5,06	0,861	3	6	0,047	0,954

	2	5,15	0,766	3,75	6		
	3	5,08	0,751	3,75	6		
Organisatsiooni- poolne toetus	1	4,67	0,943	2	6	1,371	0,263
	2	5,00	0,646	4	5,75		
	3	5,09	0,790	3,25	6		
Töö ja eraelu konflikt – töö segab eraelu	1	2,98	1,289	1	5,6	0,424	0,657
	2	2,66	1,037	1,2	4		
	3	3,16	1,551	1,2	6		
Töö ja eraelu konflikt – eraelu segab tööd	1	1,84	0,713	1	4	0,005	0,995
	2	1,86	1,011	1	4		
	3	1,83	0,865	1	3,6		
Tööga rahulolu	1	4,48	0,916	2,17	5,83	0,759	0,474
	2	4,82	0,487	4	5,67		
	3	4,71	0,689	3,83	6		
Eluga rahulolu	1	4,61	0,633	3,11	5,44	0,048	0,953
	2	4,69	0,645	3,89	5,89		
	3	4,61	0,874	2	5,67		

\* 1 - töötan kontoris (n=26); 2 – töötan vähem, kui 50% väljaspool töökohta (n=10); 3 - töötan rohkem, kui 50% ajast väljaspool töökohta (n=16)

Allikas: Autori koostatud

Kui teha võrdlusi antud valimi põhjal, siis on näha, et mõnevõrra kõrgemaid hinnanguid juhi ja kolleegide toetusele ja tööga rahulolule on andnud töötajad, kes vähem kui 50% ulatuses saavad kasutada võimalust töötada väljaspool töökohta. Selle grupi hinnang sellele, kas töö segab eraelu on samuti madalam (vt Tabel 4.). Välja saab tuua, et kui kõikides töökorralduslikes vormides töötajad tunnetavad organisatsioonipoolset toetust, siis mõneti nõrgemaid hinnanguid on andnud need töötajad, kes töötavad ainult kontoris.

Antud valimi tulemustest saab väita, et uuringus osalejatel töö ja eraelu konflikt puudub. Samas, suured standardhälbed töö ja eraelu konflikti juures, töö segab eraelu alaskaalal viitavad sellele, et võimaliku konflikti esinemine tuleneb teistest teguritest, kui seda on töökorralduse vorm. Tulemustest selgus, et küsitlusele vastajad ei tunneta, et eraelu segaks nende tööd ja see on kõikide gruppide osas ühtlane, ei saa eristada, kas tööd tehakse kontorist või distantsilt.

Selleks, et hinnata, kas peres kasvavate eri vanuses laste olemasolu on seotud töötajate hinnangutega tajutud organisatsiooni toetusele, tööga rahulolule ning töö ja eraelu tasakaalule, moodustas autor laste olemasolu osas kuuest grupist neli gruppi (vt Tabel 5.): 1 – need, kellel ei ole lapsi (n=17), 2 – lasteaialapsed (n=12), 3 – algklasside ja põhikooli lapsed (n=19), 4 - keskkooli lapsed ja täiskasvanud lapsed (n=20). Varasemates uuringutes (Karu 2009, lk 13) on välja toodud,

et väikeste lastega vanematel esineb töö- ja pereelu konflikte sagedamini ning seetõttu ka töö- ja pereelu konflikti olemasolu üheks mõjutavaks aspektiks on laste olemasolu ning ka nende vanus.

Tabel 5. Laste olemasolu

Laste olemasolu	n	%	Uued tunnused	%
Lapsi ei ole	17	25%	Lapsi ei ole	25%
Lasteaialaps(ed)	12	18%	Lasteaialaps(ed)	18%
Algklasside laps(ed)	8	12%	Algklasside ja põhikooli laps(ed)	28%
Põhikooli laps(ed)	11	16%		
Keskooli laps(ed)	8	12%	Keskooli laps(ed) või lapsed on täiskasvanud	29%
Lapsed on täiskasvanud	12	18%		

Allikas: Autori koostatud

Statistiliselt oluliste erinevuste leidmiseks erinevas vanuses laste olemasolu gruppide võrdluses nende antud hinnangutes organisatsioonipoolsele, juhi ja kolleegide toetusele, töö ja eraelu konfliktile ning töö ja eluga rahulolule kasutas autor One-Way ANOVA Post Hoc test Tamhane meetodil. Testi tulemused näitasid, et gruppide vahelistes hinnangutes statistiliselt olulisi erinevusi ühegi skaala lõikes ei esinenud, millest järeldub, et laste olemasolu ei määra antud valimisse kuulunud töötajate hinnanguid uuritavate teemade osas.

Tabel 6. Vastajate hinnangud sõltuvalt laste olemasolust

	lapsed*	m	sd	min	max
Juhi toetus	1	4,93	0,833	2,75	6
	2	5,44	0,716	4	6
	3	5,40	0,485	4,5	6
	4	4,95	0,675	3,75	5,75
Töökaaslaste toetus	1	4,93	0,856	3	6
	2	5,23	0,742	3,75	6
	3	5,37	0,658	4,25	6
	4	4,80	0,872	3	5,75
Organisatsioonipoolne toetus	1	4,56	1,033	2	6
	2	5,15	0,652	4	6
	3	5,00	0,764	3,75	6
	4	4,88	0,801	3,25	5,75
Töö ja eraelu konflikt – töö segab eraelu	1	3,06	1,436	1,2	6
	2	2,76	1,138	1,2	4,4
	3	2,78	1,303	1	4,8
	4	3,31	1,450	1,2	5,6
Töö ja eraelu konflikt – eraelu segab tööd	1	1,78	0,565	1	3
	2	2,07	1,033	1	4

	3	1,93	1,042	1	4
	4	1,56	0,498	1	2,4
Tööga rahulolu	1	4,38	0,824	2,17	5,67
	2	5,03	0,557	4	6
	3	4,74	0,651	4	5,83
	4	4,44	0,901	3,17	5,83
Eluga rahulolu	1	4,45	0,924	2	5,89
	2	4,87	0,476	4	5,44
	3	4,74	0,545	3,89	5,67
	4	4,51	0,658	3,11	5,11

\*1 – lapsi ei ole (n=17); 2 – lasteaialapsed (n=12); 3 – algklasside ja põhikooli lapsed (n=19); 4 – keskkooli lapsed ja täiskasvanud lapsed (n=20)

Allikas: Autori koostatud

Kui vaadata antud valimit, siis erinevused hinnangutes on minimaalsed, standardhälbed on väikesed ja antud hinnangud suhteliselt ühtlased. Kuna valim on väike, siis statistiliselt see ei ole oluline ja üldistada selle pinnalt ei saa, kuid, kui tuua välja valimi tulemustes esinevad tendentsid, siis kerge erinevus tuleb välja gruppide puhul, kellel lapsi ei ole või lapsed on juba suured, nende hinnangul töö segab nende eraelu suuremal määral, kui nende vastajate seas, kelle on lasteaia või kuni põhikoolis käivad lapsed. Need töötajad, kellel on lasteaia või alg- ja põhikoolis käivad lapsed, on andnud mõneti kõrgemaid hinnanguid organisatsiooni, juhi ja töökaaslaste toetusele, samuti on nad hinnanud mõneti kõrgemalt töö ja eluga rahulolu, samas on nad hinnanud madalamalt, et töö segab nende eraelu, kui need töötajad, kellel ei ole lapsi või lapsed on juba suured.

### 2.3.1. Korrelatsioonanalüüsi tulemused

Korrelatsioonianalüüsi käigus kontrollis autor, missugused on seosed laste olemasolu ja töökorralduse vahel (Tabel 7). Tunnuste vaheliste seoste leidmiseks pani autor laste olemasolu järjestusse nende tähelepanu saamise vajaduse järgi ja moodustas kategoorilised grupid: lapsi ei ole või on täiskasvanud ning lasteaia- ja koolilapsed. Tabelist 7. nähtub, et töö ja eraelu konflikti mõlemad vormid olid negatiivses seoses organisatsiooni tajutud toetuse erinevate vormidega, aga eraelu mõju tööelule seosed nende erinevate toetuste vormidega olid tugevamad, kui töö mõju eraelule. Mõõduka tugevusega seosed antud valimi puhul on töö ja eraelu konflikti (eraelu segab tööd) ja töökaaslaste ning organisatsiooni toetuse vahel. Tulemustest nähtub, et kõik toetuse vormid potentsiaalselt vähendavad konflikti tunnetamist töö ja eraelu vahel.



Tööga rahulolu oli positiivses mõõdukas seoses tajutud toetustega ja negatiivses seoses töö ja eraelu konfliktiga ehk rahulolu määr on suurem, kui tunnetatud konflikti tase on madalam.

Tabel 7. Korrelatsioonid

	Lapsed	Juhi toetus	Töökaaslaste toetus	Organisatsioonipoolne toetus	Töö ja eraelu konflikt – töö segab	Töö ja eraelu konflikt – eraelu segab	Tööga rahulolu	Eluga rahulolu
Lapsed	1							
Juhi toetus	0,347*	1						
Töökaaslaste toetus	0,255	0,815**	1					
Organisatsioonipoolne toetus	0,205	0,694**	0,729**	1				
Töö ja eraelu konflikt – töö segab eraelu	-0,104	-0,387**	-0,431**	-0,160	1			
Töö ja eraelu konflikt – eraelu segab tööd	-0,061	-0,465**	-0,539**	-0,650**	0,339*	1		
Tööga rahulolu	0,304*	0,773**	0,748**	0,659**	-0,504**	-0,464**	1	
Eluga rahulolu	0,21	0,467**	0,486**	0,490**	-0,350*	-0,541**	0,477**	1

\*\* Olulisus  $p < 0,01$ ; \* Olulisus  $p < 0,05$

Allikas: autori koostatud

## 2.4. Arutelu ja järeldused

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, milline seos esineb erinevates töökorraldusvormides (töötamine kontoris või kaugtöö vormis) töötamise ja tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel.

Eesmärgi saavutamiseks viidi erineva töökorralduse alusel töötavate inimeste seas läbi veebipõhine uuring, mille sihtrühmaks olid ühe finantsteenuseid pakkuva ettevõtte töötajad. Uuringus kutsuti osalema töötajad, kes oma töö spetsiifikast tulenevalt pidid töötama ainult kontoris ja töötajad, kelle tööspetsiifika võimaldas töötada ka väljaspool oma töökohta (kodus).

Töös otsiti vastust küsimusele, **kuidas töötamine kontoris või väljaspool töökohta on seotud hinnangutega tunnetatud organisatsioonipoolsele toetusele, tööga rahulolule ning töö ja eraelu tasakaalule.** Uuringust selgus, et kui töötamise asukohast sõltuvalt gruppe võrrelda, siis nende hinnangutes tajutud organisatsiooni toetusele ja tööga rahulolule statistiliselt olulisi

erinevusi ei esinenud, nende vastused olid sarnased, väikese hajuvusega ja sama kvalitatiivse poole peal. Kuigi statistiliselt olulisi erinevusi vastustes ei ilmnenu, siis gruppide tulemusi omavahel võrreldes ilmnes tendents, et need, kes said valida töötamise kohta, töötades osa ajast kontorist ja osa ajast väljaspool kontorit, nemad andsid mõnevõrra kõrgemaid hinnanguid organisatsioonipoolsele toetusele ja tööga rahulolule, kui teised vastajad. Sama grupp vastajaid hindas ka mõneti kõrgemalt töö ja eraelu tasakaalu, andes madalamaid hinnanguid küsimustele, mis uurisid, kas nende töö segab nende eraelu.

Töö ja eraelu tasakaalu osas, kus hinnati, kas eraelu segab tööd, gruppide vahel erinevusi ei ilmnenu. Samas, nende töötajate, kes töötasid valdavalt väljaspool kontorit, hinnangud küsimustele, mis uurisid töö sekkumist nende eraellu, olid teistest mõnevõrra kõrgemad.

Moodustunud väike valim ei võimalda teha üldistavaid järeldusi antud ettevõtte kohta, kus uuring läbi viidi ja statistiline analüüs näitas, et erinevate töögruppide vahelistes hinnangutes statistiliselt olulised erinevused puudusid, kuid gruppide vastuseid omavahel võrreldes saab välja tuua ühe iseloomuliku joonena, et paremini tundsid end need töötajad, kellele oli paindlik töövorm ja kellel oli võimalus valida enda töötamise kohta. Nende hinnangud olid paremad kõikide küsimuste osas.

Järgmiseks uuriti, **kuidas tööga rahulolu on seotud nii töö- ja eraelu tasakaaluga kui ka organisatsioonipoolse toetusega.**

Uuringu tulemustest saab välja lugeda, et need töötajad, kes tunnetavad suuremat organisatsioonipoolset toetust on hinnanud ka oma tööga rahulolu kõrgemalt. Organisatsioonipoolse toetuse ja eluga rahulolu vahel ilmnes statistiliselt oluline nõrk positiivne seos, samas tööga rahulolu ja organisatsiooni toetuse vahel ilmses statistiliselt oluline mõõdukas positiivne seos, mis varasemale kirjandusele tuginedes on ootuspärane. Ettevõtte tasandil tähendab see seda, et kui organisatsioonipoolse toetuse ja töö ja eluga rahulolu vahel on seosed olemas, siis mida organisatsioon saab selles seoses mõjutada, on pakutavat toetust. Organisatsioonilisel tasandil on see oluline ja sellele tasub tähelepanu pöörata, kuna see seos on positiivselt olemas.

Mida kõrgemaks on hinnanud vastajad tööga rahulolu, seda madalamaks on nad hinnanud oma töö ja eraelu konflikti, millest järeldub, et mida paremini on töö ja eraelu tasakaalus, seda rohkem tunnetatakse ka tööga rahulolu. Kui töötaja tunnetab, et tema eraelu hakkab segama tööd, siis eluga rahulolu on madalam, aga kui tunnetab, et töö segab eraelu, siis langeb tööga rahulolu. Kui töötaja tunnetab, et töö segab eraelu, siis ta ei ole rahul oma tööga, kuna see on tema arvates kehvasti korraldatud. Kui eraelu hakkab segama töö tegemist, siis on töötaja elukorraldus see, mille suhtes rahulolematu ollakse. Töö eesmärk ei olnud neid aspekte süvitsi uurida, aga need seosed on ilmekad ja sellele tasub järgmistes uuringutes tähelepanu pöörata.

Töö ja eraelu tasakaalu osas saab organisatsioon töötajate rahulolu mõjutada kaudselt läbi töökorralduse. Tunnetatud konflikti ei saa otse mõjutada, kuid saab võimalikku konflikti vähendada korraldades organisatsioonis tööd selliselt, et inimeste töö ei hakkaks nende eraelu segama või segaks minimaalselt, samas tuleks arvestada erinevate huvigruppidega organisatsioonis, pakkudes eraelulistest vajadustest lähtuvalt paindlikumaid töövorme nendel perioodidel, kus on vaja rohkem tähelepanu pöörata oma eraelule.

Kolmandaks uuriti, **kuidas töö ja eraelu tasakaal on seotud organisatsioonipoolse toetusega.** Uuringu läbiviimisel uuriti töö ja eraelu tasakaalu olemasolu läbi konflikti tunnetamise. Tulemustest selgus, et mida tugevamana tajutakse eraelus konflikti, seda madalamana tuntakse organisatsioonipoolset toetust ja mida tugevamana tuntakse organisatsioonipoolset toetust, seda madalamaks on hinnatud seda konflikti poolt, kus eraelu segab tööd.

Viimaseks uuriti, **kas erivanuses laste olemasolu peres on seotud erinevustega hinnangutes organisatsioonipoolsele toetusele, tööga rahulolule ning töö ja eraelu tasakaalule.**

Analüüsi läbiviimiseks jaotati vastajad nelja gruppi, vastavalt sellele, kas neil oli lapsi ja millises vanuses nende lapsed olid. Nende gruppide keskmiseid hinnanguid võrreldes selgus, et statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Erinevate gruppide keskmiseid hinnanguid võrreldes ilmnnes, et need töötajad, kellel ei ole veel lapsi või kelle lapsed on juba suured, hindasid mõnevõrra madalamalt organisatsioonipoolset ja töökaaslaste toetust, samuti tunnetavad nemad rohkem, et töö pigem segab nende eraelu. Kuigi varasemates uuringutes on leitud, et väikeste lastega pered on pigem raskustes töö ja eraelu vahel tasakaalu leidmisel, siis antud uurimistöö tulemuse üheks põhjuseks toob autor välja, et ettevõtte, kus uuring läbi viidi, pälvis 2020. aastal peresõbraliku tööandja kuldmärgise. Kuigi antud bakalaureusetöö valim oli väike, mille pealt ei saa teha suuri üldistusi, siis tulemused näitavad, et organisatsiooni peresõbralik lähenemine on täitnud oma eesmärgi ja need töötajad, kes kasvatavad peres väikeseid lapsi, tunnevad, et nad saavad piisavalt toetust ja see ülesehitatud organisatsioonikultuur ja poliitika on olnud nende suhtes positiivne ning täitnud oma eesmärgi. Organisatsiooni juhtkond võiks leida mooduseid, kuidas pöörata tähelepanu ka nendele töötajatele, kes ei ole veel peret loonud või kelle lapsed on juba täiskasvanud ning rakendada analoogset lähenemist, et ka see sihtgrupp tunneks ennast hästi.

Antud lõputöö iseloomust lähtuvalt uuriti seda aspekti väga üldiselt, aga töö autor leiab, et seda valdkonda võiks uurida soospetsiifiliselt, see annaks kindlasti täpsema, sügavama ja huvitavama vaatenurga.

## KOKKUVÕTE

Viimase paari aasta jooksul on pidanud paljud ettevõtted rakendama erinevaid töökorralduslikke muudatusi, et säilitada võimalikult efektiivne töövoog ja samas leidma lahendusi, kuidas pakkuda töötajatele piisavalt tuge, et säiliks tööga rahulolu ning vaatamata töö tegemise kohale töötajad ei kaugeneks organisatsioonist, vaid tunnetaksid, et organisatsioon toetab neid, luues võimalusi, kuidas aidata töötajatel toime tulla töö ja eraelu vahel tasakaalu leidmisega.

Bakalaureusetöö esimeses peatükis lõi autor raamistiku organisatsioonipoolse toetuse, tööga rahulolu ja töö ja eraelu tasakaalu erinevate teoreetilistest seisukohtadest. Küsitluse analüüsi tulemused on kirjas töö teises peatükis. Bakalaureusetöö järelduste peatükis kõrvutas autor uuringu tulemusi teooriaosa seisukohtadega ja andis omapoolse hinnangu.

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli veebiküsitluse kaudu välja selgitada, milline seos esineb erinevates töökorraldusvormides (töötamine kontoris või kaugtöö vormis) töötamise ja tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel.

Eesmärgi saavutamiseks viidi erineva töökorralduse alusel töötavate inimeste seas läbi veebipõhine küsitlus, millega kaardistati nende hinnanguid tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu kohta.

Uuringu sihtrühmaks olid ühe Eestis tegutseva finantsteenuseid pakkuva ettevõtte töötajad. Uuringus kutsuti osalema töötajad, kes oma töö spetsiifikast tulenevalt pidid töötama ainult kontoris ja töötajad, kelle tööspetsiifika võimaldas töötada ka väljaspool oma töökohta (kodus).

Järgnevalt on esitatud, lähtudes sissejuhatuses püstitatud eesmärkidest, lõputöö tulemused.

Autor viis läbi veebipõhise küsitluse, millele vastas 52 töötajat. Tulemusena erinevates vastajagruppides statistiliselt olulisi erinevusi hinnangutes ei olnud, kuid gruppide keskmiseid võrreldes ilmnesisid tendentsid, et need töötajad, kes saavad paindlikku tööaega kasutada ja valida

töötamise kohta, tunnevad ennast paremini kõikide uuritavate teemade osas. Lisaks saab välja tuua, et need töötajad, kellel ei ole veel lapsi või kelle lapsed on juba täiskasvanud, tunnetasid toetust madalamalt ja pigem töö segab nende eraelu, mis töö autori arvates võib tuleneda sellest, et ettevõtte, kus uuring läbi viidi on pärvinud peresõbraliku tööandja kuldmärgise ja organisatsiooni peresõbralik lähenemine on täitnud oma eesmärgi ja need töötajad, kes kasvatavad peres väikeseid lapsi, tunnevad, et ülesehitatud organisatsioonikultuur on olnud nende suhtes toetav. Organisatsiooni juhtkond võiks leida mooduseid, kuidas pöörata tähelepanu ka nendele töötajatele, kes ei ole veel peret loonud või kelle lapsed on juba täiskasvanud ning rakendada analoogset lähenemist, et ka see sihtgrupp tunneks ennast hästi.

Bakalaureusetöö uurimisaines on huvitav ja aktuaalne seoses muutunud töövormidega ning antud töös kajastatav on vaid pinnapealne osa kõigest sellest, mis veel uurimist vajaks. Kuigi töö piiratud mahust ning ajalisest limiidist tingitult pole käesolev uurimus kaugelki lõplik, loob see lähtekoha tulevikus läbi viidavatele sarnastele uuringutele.

Bakalaureusetöö väärtus seisneb tõdemuses, et organisatsioon saab inimeste hoiakuid mõjutada eelkõige läbi enda struktuuride, luues kõikidele töötajatele sobilikud ja võrdsed võimalused, lähenedes igale töötajate grupile nende vajadustest lähtuvalt, et kõik töötajad tunneksid ennast õiglaselt kohelduna.

## **SUMMARY**

### **RELATIONSHIPS BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE WHILE WORKING IN DIFFERENT FORMS OF WORK ORGANIZATION**

Erika Palling

In recent years, many companies have had to introduce various organizational changes in order to maintain the most efficient workflow possible due to the global pandemic, while finding solutions to provide employees with sufficient support to maintain job satisfaction.

While in the past the focus on providing different forms of work to employees concentrated on finding technical solutions and mitigating informational risks, it is equally important to be aware of how employees feel about being a member of an organization, how employees are affected by the blurred line between work and family life, and what improvements managers can do themselves to help employees make better contact with the organization.

The aim of the Bachelor's Thesis is to find out what kind of connection exists between working in different forms of work organization (working in an office or teleworking) and perceived organizational support, job satisfaction, and work-life balance.

Answers to the following questions are searched:

- 1) How does working in the office or outside the workplace relate to evaluations of perceived organizational support, job satisfaction, and work-life balance?
- 2) How does job satisfaction relate to both work-life balance and organizational support?
- 3) How does work-life balance relate to organizational support?
- 4) Whether or not the presence of children of different ages in the family relate to differences in assessments of organizational support, job satisfaction and work-life balance?

The bachelor thesis consists of two chapters. In the first, theoretical part, the author gives an overview of the theory of organizational support, its relationship to job satisfaction and work-life balance. Furthermore, based on sources, the author provides a theoretical overview of teleworking, its effects and risks, and describes the prerequisites for successful teleworking. The second chapter reflects the results of an empirical study with reasoning and conclusions. An additional questionnaire placed in the LimeSurvey online environment was included at the end of the study.

The target group of the study was employees of an Estonian financial services company. The sampling included both employees who are not able to work remotely due to the specifics of their work, and employees who were directed by the employer to work remotely and who work most of their working hours outside their workplace / home. 52 employees responded to the quantitative survey questionnaire.

The results of the survey show that there were no statistically significant differences in the estimates between the different groups of respondents, however, there were trends in the tendency of those workers who can work flexible working hours and choose where to work to feel better regarding all the subjects covered in the study. Moreover, it can be highlighted that those employees who do not yet have children or whose children are already adults felt a lower level of support and rather the work interferes with their private life, which, in the opinion of the author of the study, may result from the fact that the company in which the study was conducted has earned the Gold Label of Family-Friendly Employer, and the family-friendly approach of the organization has served its purpose as those employees who raise small children in the family feel that the built up organizational culture has been supportive of them. The management of the organization could find ways to pay attention to those employees who have not yet started a family or whose children are already adults and apply a similar approach to make this target audience feel good too.

The thesis in the subject of research is interesting and topical as regards the changed forms of work, and whatever is reflected in this work is only a superficial part of all that still needs to be studied. Although this study is far from definitive due to the restricted volume of work and the time limit, it provides a starting point for similar research to be carried out in the future.



The value of the Bachelor's thesis lies in the recognition that an organization can influence people's attitudes primarily through its own structures, creating suitable and equal opportunities for all employees, approaching each group of employees based on their needs, so that all employees feel treated fairly.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435. DOI:10.1006/jvbe.2000.1774
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683. DOI 10.1108/GM-07-2020-0224
- Appu, A. V. & Kumar Sia, S. (2015). Organizational Social Support: A predictor of Employees Workplace Creativity. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*, Special Issue, 1–5.
- Baloch, Q. B. (2009). Effects of Job Satisfaction On Employees Motivation & Turn over Intentions: From Review of the Related Literature. *Journal of Managerial Sciences*, 2(1), 1–21.
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: how effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3), 106–111. DOI: 10.1108/SHR-03-2016-0024
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference? *Journal of Management*, 26, 1031–1054.
- Calvo-Salguero, A., Martinez-de-Lecea, J. S., & Carrasco-Gonzalez, A. (2011) Work-Family and Family-Work Conflict: Does Intrinsic-Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 145(5), 435–461. DOI: 10.1080/00223980.2011.584082
- Chen, S.-H., Yu, H.-Y., Hsu, H.-Y., Lin, F.-C., & Lou, J.-H. (2013). Organizational Support, Organisational Identification and Organisational Citizenship Behaviour Among Male Nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 1072–1082. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x
- Cohen, S. (2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 59(8), 676–684.
- Cripps, B. (2017) *Psychometric Testing: Critical perspectives*. John Wiley & Sons Ltd., 108-109
- Dancey C., Reidy, J. (2004). *Statistics Without Maths for Psychology: Using SPSS for Windows*. (4<sup>th</sup> ed). London: Prentice Hall, 176

- De Melo, M. B., Barbosa, M. A., & De Souza, P. R. (2011). Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Latino-Am. Enfermagem*, 19(4), 1047–1055. DOI: 10.1590/S0104-11692011000400026
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. DOI: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. DOI: org/10.1037/0021-9010.86.1.42
- Fields, D.L. (2013). *Taking the Measure of Work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Information Age Publishing Inc, 16.
- Gibson, J. A., Grey, I. M., & Hastings, R. P. (2009). Supervisor Support as Predictor of Burnout and Therapeutic Self-Efficacy in Working in ABA Schools. *Journal Of Autism And Developmental Disorders*, 39(7), 1024-1030. DOI: 10.1007/s10803-009-0709-4
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gurbuz, S., Turunc, O., & Celik, M. (2012). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: Does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34 (1), 145–160. DOI: 10.1177/0143831X12438234
- Gözükara, I., & Çolakoğlu, N. (2015). The Impact of Manager Support and Work Family Conflict on Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(6), 13–25.
- Hamaideh, S. H. (2011). Burnout, Social Support, and Job Satisfaction among Jordanian Mental Health Nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 32, 234–242. DOI: 10.3109/01612840.2010.546494
- Hamaideh, S. H. (2012). Occupational Stress, Social Support, and Quality of Life Among Jordanian Mental Health Nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 33, 15–23. DOI: 10.3109/01612840.2011.605211
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M.R., Fletcher, R. (2014) The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46, 346-357. DOI 10.1007/s10578-014-0476-0
- Howson, A. (2009). *Role Conflict and Role Strain*. Research Starters Sociology.
- Ibrahim, S. N. H., Suan, C. L., Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4), 688–703.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job Crafting and Job Satisfaction in a Sample of Italian Teachers: The Mediating Role of Perceived Organizational Support.

*Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675–687. DOI: 10.1285/i20705948v9n4p675

- Karu, M., (2009). *Töö- ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele: Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüs*. 10.05.2021  
<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2009-Too-ja-pereelu-konflikt.pdf>
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics* 45, 258–270.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2015). Leave Your Job at Work: The Possible Antecedents of Work–Family Conflict Among Correctional Staff. *The Prison Journal*, 95(1) , 114–134. DOI: 10.1177/0032885514563284
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. (12<sup>th</sup> ed). McGraw-Hill/Irwin, 141-144
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 1059–1075. DOI: 10.1002/job.472
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2009). The Role of the Coworker in Reducing Work-Family Conflict: a Review and Directions for Future Research. *Pratiques psychologiques*, 15, 213–224. DOI: 10.1016/j.prps.2008.09.009
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of Work–Family Conflict: a Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725. DOI: 10.1002/job.695
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., & Pedersen, D. E. (2013). Marital Satisfaction among Dual-Earner Couples: Gender Ideologies and Family-to-Work Conflict. *Family Relations*, 62, 686–698. DOI: 10.1111/fare.12021
- Miryala, R. K., & Chiluka, N. (2012). Work-Life Balance Amongst Teachers. *IUP Journal of Organizational Behaviour*, 11(1), 37–50.
- Ng, L. P., Kuar, L. S., & Cheng, W. H. (2016). Influence of Work-Family Conflict and Work-Family Positive Spillover on Healthcare Professionals' Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(11), 1–15.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Schroffel, A. (1999). How Does Clinical Supervision Affect Job Satisfaction? *The Clinical Supervisor*, 18(2), 91–105. DOI: 10.1300/J001v18n02\_07
- Sell, L., & Cleal, B. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *LABOUR*, 25(1), 1–23. DOI: 10.1111/j.1467-9914.2010.00496.x

- Sundar, K., & Ashok Kumar, P. (2012). Demographic Factors and Job Satisfaction of Employees In Life Insurance Corporation of India (LIC) – Vellore Division. *Asia Pacific Journal of Marketing & Management Review*, 1(3), 56–67.
- Tézli, A., & Gauthier, A. (2009). Balancing Work and Family in Canada: An Empirical Examination of Conceptualizations and Measurements. *Canadian Journal of Sociology*, 34(2), 433–462.
- Tomyn, A. J., Tyszkiewicz, M. D. F., & Cummins, R. A. (2013). The Personal Wellbeing Index: Psychometric Equivalence for Adults and School Children. *Social Indicators Research*, 110(3), 913–924. DOI: 10.1007/s11205-011-9964-9
- Zhang, J.-C., Ling, W.-Q., Zhang, Z.-Y., & Xie, J. (2015). Organizational Commitment, Work Engagement, Person–Supervisor Fit, and Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model. *Social Behavior and Personality*, 43(10), 1657–1666. DOI: 10.2224/sbp.2015.43.10.1657
- Van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457–477. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2007.00168.x
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–Family Enrichment, Work–Family Conflict, and Marital Satisfaction: A Dyadic Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 182–194. DOI: 10.1037/a0036011
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor Support in the Work Place: Legitimacy and Positive Affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 295–316. DOI: 10.1080/00224540009600472

# LISAD

## Lisa 1. Küsimustik

### Tajutud organisatsiooni toetus, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaal

Hea vastaja!

Teile avaneb küsimustik, mis kaardistab Teie hinnanguid tajutud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu kohta. Antud uuringu tulemusi kasutatakse Tallinna Tehnikaülikoolis kaitstava bakalaureusetöö raames. Küsimustik on selliselt üles ehitatud, mis tagab vastajale konfidentsiaalsuse. Teie vastused on anonüümsed ning neid analüüsitakse vaid üldistatud kujul. Küsimustikule vastamiseks kulub keskmiselt 10 minutit.

Tänan, et võtate aega küsimustikule vastamiseks. Hindan väga Teie panust!

Erika Palling  
[erikakene@gmail.com](mailto:erikakene@gmail.com)  
Halduskorralduse eriala üliõpilane  
Tallinna Tehnikaülikool

#### **Taustaandmed:**

**Lapsed:** (palun märgi kõik sobivad variandid)

- veel ei ole lapsi
- lasteaialaps(ed)
- algklasside laps(ed)
- põhikooli laps(ed)
- keskkooli laps(ed)
- lapsed on täiskasvanud

**Töökorraldus:**

- töötan kogu aeg oma töökohas
- töötan 20% tööajast kodus/väljaspool töökohta
- töötan kuni 50% tööajast kodus/väljaspool töökohta
- töötan enam kui 50% tööajast kodus/väljaspool töökohta
- töötan kogu aeg kodus/väljaspool töökohta

### **Tajutud organisatsiooni toetus:**

Järgmised väited iseloomustavad organisatsioonis kujunenud suhteid. Väiteid hinnates märkige, mil määral te nendega nõustute või ei nõustu.

*Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd nõustute alljärgnevatel väidetega:*

*(1 = Kindlasti ei nõustu, 2 = Ei nõustu, 3 = Pigem ei nõustu, 4 = Pigem nõustun, 5 = Nõustun, 6 = Nõustun täielikult)*

- 1) Kui mul tekivad tööl raskused, võin alati oma juhile loota.
- 2) Minu juht on valmis kuulama minu tööga seotud probleeme.
- 3) Minu juht hoolib minu heaolust töö juures.
- 4) Minu juht julgustab töötajaid osalema olulistel otsustel.
- 5) Minu töökaaslased on abivalmis ja vajadusel aitavad nad mind.
- 6) Töökaaslased on valmis kuulama minu tööga seotud probleeme.
- 7) Saan oma töökaaslastele loota, kui mul tekivad töö juures raskused.
- 8) Minu töökaaslased arutavad minuga töölaseid küsimusi.
- 9) Organisatsioon hindab oma töötajate jõupingutusi eesmärkide saavutamisel.
- 10) Organisatsioon hoolib oma töötajate heaolust.
- 11) Organisatsioon on valmis vajadusel pakkuma paindlikke töövorme.
- 12) Organisatsioon hindab iga töötaja panust selle heaolu ja edukuse tagamisel.

### **Töö ja eraelu konflikt:**

Järgmised väited kirjeldavad olukordi, kus tööle või eraelule pühendatud aeg ja kohustused võivad segada nii töö kui eraelulisi tegevusi.

*Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd nõustute alljärgnevatel väidetega:*

*(1 = Kindlasti ei nõustu, 2 = Ei nõustu, 3 = Pigem ei nõustu, 4 = Pigem nõustun, 5 = Nõustun, 6 = Nõustun täielikult)*

- 1) Minu töö takistab mul piisavalt veeta kvaliteetset aega koos perega/lähedastega.
- 2) Tööpäeva lõppedes pole mul piisavalt aega, et tegeleda soovitud asjadega (nt erinevad kodused toimetused ja vaba aja veetmine).
- 3) Oma töökohustuste tõttu ei saa ma piisavalt pühenduda oma perele/lähedastele.
- 4) Minu töö mõjutab negatiivselt minu pereelu/eraelu.
- 5) Töö tõttu olen kodus sageli väsinud või kergesti ärrituv.
- 6) Minu töötulemused kannatavad isiklike ja perekondlike kohustuste tõttu.
- 7) Perega/lähedastega seotud probleemid või kohustused sageli segavad mind täiel määral panustamast tööle.
- 8) Kui mul poleks perekonda/lähedasi, oleksin parem töötaja.
- 9) Minu pere mõjutab negatiivselt minu igapäevaste töökohustuste täitmist.
- 10) Tööl on raske keskenduda, sest olen isiklikest või perekohustustest hõivatud.

### **Tööga rahulolu:**

Järgmised väited kirjeldavad seda, mis võib inimeste rahulolu tööga mõjutada. Neid väiteid hinnates märkige, mil määral te olete rahul neis esitatuga.

*Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd olete rahul alljärgnevate väidetega:*

*(1 = Üldse ei ole rahul, 2 = Ei ole rahul, 3 = Pigem ei ole rahul, 4 = Pigem olen rahul, 5 = Olen rahul, 6 = Olen täiesti rahul)*

- 1) Kui rahul olete oma töö kui sellisega?
- 2) Kui rahul olete oma vahetu juhiga?
- 3) Kui rahul olete oma suhetega teiste töökaaslastega?
- 4) Kui rahul olete oma palgaga?
- 5) Kui rahul olete arengu võimalustega oma töökohal?
- 6) Kõike arvesse võttes, kui rahul olete oma praeguse töösituatsiooniga?

### **Rahulolu oma eluga:**

Järgmised väited kirjeldavad seda, mis võib inimeste rahulolu eluga mõjutada. Neid väiteid hinnates märkige, mil määral te olete rahul neis esitatuga.

*Palun hinnake 6-punkti skaalal, kuivõrd olete rahul alljärgnevate väidetega:*

*(1 = Üldse ei ole rahul, 2 = Ei ole rahul, 3 = Pigem ei ole rahul, 4 = Pigem olen rahul, 5 = Olen rahul, 6 = Olen täiesti rahul)*

- 1) Kui rahul olete oma elatustasemega?
- 2) Kui rahul olete oma tervisega?
- 3) Kui rahul olete sellega, mida elus saavutanud olete?
- 4) Kui rahul olete oma isiklike suhetega?
- 5) Kui rahul olete oma turvalisusega?
- 6) Kui rahul olete sellega, et tunnete end oma kogukonna osana?
- 7) Kui rahul olete oma tulevase turvalisusega?
- 8) Kui rahul olete võimalustega enda elus?
- 9) Kui rahul olete oma hingelise tasakaalu või usuga?



## Lisa 2. Lihtlitsents

### Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks<sup>1</sup>

Mina, Erika Palling

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Seosed tajatud organisatsiooni toetuse, tööga rahulolu ning töö- ja eraelu tasakaalu vahel erinevate töökorralduslike vormide korral“, mille juhendaja on Liina Randmann,

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

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

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

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

---

03.01.2022

---

<sup>1</sup> Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.