

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Evelin Õunapuu

TÖÖ- JA PEREELU ÜHILDAMINE
KINNISVARAMAAKLERITE NÄITEL

Magistritöö

HAPM10/14, Personalijuhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 12 096 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Evelin Õunapuu

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 152872HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: evelin.ounapuu@hotmail.com

Juhendaja: Liina Randmann, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann, PhD

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
ABSTRACT	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	9
1.1. Töö roll inimese elus	9
1.1.1 Tähenduslik töö ja tööorientatsioonid	9
1.1.2 Inimese tööorientatsioonid ning nende seosed isikliku eluga	11
1.2. Töö- ja pereelu ühildamine	13
1.2.1 Töö- ja pereelu tasakaal	13
1.2.2 Töö- ja pereelu ühildamine	16
1.2.3 Olukord Euroopas ja Eestis	20
1.2.4 Paindliku töökorralduse mõju töö- ja pereelu ühildamisele	22
2. EMPIIRILINE UURIMUS	25
2.1. Kinnisvaramaaklerite töö eripärad	25
2.2. Uuringu meetodika	26
2.2.1. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused	26
2.2.2. Uuringu protseduur ja meetod	26
2.3. Valimi kirjeldus	28
2.4. Uuringu tulemused	30
2.4.1 Töö- ja pereelu konflikti esinemine kinnisvaramaaklerite hulgas	31
2.4.2 Demograafiliste tunnuste mõju töö- ja pereelu konflikti esinemisele	33
2.4.3 Töö olemuse mõju töö- ja pereelu konflikti tekkimisele	36
2.4.4 Tööorientatsioonid ning nende seosed töö- ja pereelu konflikti esinemisega	39
3. JÄRELDUSED JA ARUTELU	41
KOKKUVÕTE	48
SUMMARY	51
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	54
LISAD	58
Lisa 1. Kinnisvaramaaklerite uuringu ankeet	58

LÜHIKOKKUVÕTE

Ühiskonnas ja töökorralduses on viimastel aastatel toimunud mitmeid muudatusi. Inimeste suhtumine töösse on muutunud – töölt oodatakse lisaks palga teenimisele tähendusrikkust. Samas näevad inimesed üha enam vaeva, et tööd ja pere niimoodi ühildada, et kumbki osapool kaotajaks ei jääks. Ühe lahendusena nähakse paindlikku töökorraldust. Samas puuduvad uuringud töö- ja pereelu ühildamise kohta inimeste hulgas, kes omavad paindlikku töökorraldust olles samas kättesaadavad 24/7. Lisaks puuduvad uuringud tööorientatsioonide seostest töö- ja pereelu konfliktiga. Asjaolul, et kinnisvaramaaklerid omades paindlikku graafikut peavad olema pidevalt kättesaadavad, viib töö autor empiirilise osa läbi maaklerite näitel.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas tajuvad kinnisvaramaaklerid oma töö- ja pereelu ühildamist ning millised on selle seosed nende demograafiliste tunnuste, töö olemuse ning tööorientatsiooniga. Eesmärgi saavutamiseks viiakse maaklerite seas läbi ankeetküsitlus, millega töö autor kogub demograafilisi ja tööalaseid andmeid ning mõõdab töö- ja pereelu konflikti tajumist ning tööorientatsioone.

Tulemustest selgub, et valdavalt esineb kinnisvaramaakleritel pigem väike töö- ja pereelu konflikt, mis on tugevam suunal „töö segab pereelu“. Töö- ja pereelu konflikti esinemist saab enim seostada laste arvu ja vanuse, tööstaaži, töö tegemise aja ja koha, vabade päevade arvu ning tööalaste otsuste tegemisega. Tulemustest selgub, et osad maaklerid vajavad ühildamise toetamist, mistõttu tehakse töös ettepanekuid töö- ja pereelu ühildamise soodustamiseks paindliku töökorralduse puhul.

Võtmesõnad: töö- ja pereelu ühildamine, töö- ja pereelu tasakaal, töö- ja pereelu konflikt, tööorientatsioonid, paindlik töökorraldus

ABSTRACT

TÖÖ- JA PEREELU ÜHILDAMINE KINNISVARAMAAKLERITE NÄITEL

Evelin Õunapuu

Lately have been many changes in society and work arrangements. People are looking for meaningful work and are not satisfied with just any job that pays good salary anymore. At the same time, people tend to struggle more than ever to integrate work and family in a way that it satisfies all parties. One solution often mentioned is flexible working arrangements. Still there are no studies about work and family integration among people, who have flexible working arrangements, but still need to be available 24/7. Also, there are no studies about correlations between work orientations and work and family conflict. Because real estate agents have flexible schedules, while they need to be available 24/7, the author of this thesis focuses in empirical the part on them.

The goal of the Master thesis „Work and family integration among real estate agents“ is to determine real estate agents` perception on work and family integration. It is also examines the influences of demographic characteristics, work itself, and work orientations on the perception of the integration. To achieve the goal of the thesis, the author uses a questionnaire to collect data about perception on work and family conflict and work orientations among real estate agents.

The results reveal, that most real estate agents suffer under rather small work and family conflicts, however, the largest conflict involves interference between work and family. The occurrence of a conflict can be associated with the age and number of children, career stage, working time and place, number of free days, and decision making regarding work. The results confirmed that some real estate agents need support in integrating work and family; therefore, suggestions to achieve that have been made.

Keywords: work and family integration, work and family balance, work and family conflict, work orientations, flexible working arrangements

SISSEJUHATUS

Muutused ühiskonnas ning töökorralduses on tinginud töö- ja pereelu ühildamise olulisuse nii indiviidi, tööandja kui ka ühiskonna jaoks. Traditsioonilisele töötamisele on lisandumas erinevaid vorme ning muutused on toimunud naiste tööhõives. Inimesed töötavad üldiselt ühe kolmandiku oma elust, mistõttu mõjutab tähendus, mille individ oma tööle annab, kogu ta elu. Kuigi valdavalt seostatakse töötamist vaid palga teenimisega, siis palk ei ole ainuke hüve, mida töö annab. Inimese jaoks tähendusrikas töö paneb ta tundma ennast väärtusliku ja kasulikuna ning suurendab üldist eluga rahulolu.

Lisaks tööle on inimese jaoks oluliseks eluvaldkonnaks tema pere ning nende jaoks olemas olemine. Seetõttu peavad inividid oma elus igapäevaselt tegema kompromisse mõlemast valdkonnast tulenevate nõudmiste ja ootuste tasakaalustamiseks. Inimeste jaoks on oluline teostada end erinevates eluvaldkondades, pühendudes töö- ja pereelule ning nautides tegelemist iseenda hobidega. Tihti aga tunnevad paljud inimesed teatud hetkedel, et 24 tunnist ööpäevas ei piisa ning tekivad konfliktid erinevate rollide vahel, sest kõigile rollidele ei ole võimalik piisavalt aega ega energiat pühendada. See tähendab omakorda pidevaid kompromisse ning vähem oluliste tegevuste edasi lükkamist või neist hoopiski loobumist. (Karu, 2007)

Kui inimesel ei õnnestu tööd ja pereelu edukalt omavahel ühitada, peavad inimesed tegema valiku, loobumaks kas tööst või perest. Konflikti esinemine töö- ja pereelu vahel on ohuks sündimusele ning naiste tööhõivele, mistõttu on teema oluline ka riiklikul tasandil. Ühiskondlikul tasandil on oluline, et selliseid järeleandmisi ei peaks keegi tegema. Seetõttu on töö- ja pereelu ühildamise soodustamine välja toodud erinevates riiklikes strateegiadokumentides, seadustes ning tegevuskavades. (Karu, 2007)

Ainult riiklikul tasandil tehtavatest pingutustest töö- ja pereelu ühildamisel aga ei piisa, oma roll on ka organisatsioonil, kus inimene töötab. Töötaja töö- ja pereelu tasakaal on kasulik ka tööandja jaoks, sest see suurendab töötaja pühendumust ja tulemuslikkust ning vähendab töölt lahkumist ja haiguspäevade võtmist (Grzywacz & Carlson, 2007). Seetõttu panustavadki üha enam ettevõtted

töötajate töö- ja pereelu ühildamise soodustamisse. Hill *et al.* (2001) toovad välja, et paindlik tööaeg ning töökoht on üheks parimaks võimaluseks tööd ja pereelu ühildada. Paindliku töö võimaldamine ongi üheks levinumaks praktikaks, mida tööandjad rakendavad. Siiski tuleb tähele panna, et paindlik töökorraldus üheskoos infotehnoloogia arenguga, mis võimaldab olla kättesaadav 24/7, muudab piirid töö ja pereelu vahel häguseks ning võib seeläbi omakorda töö- ja pereelu konflikti hoopis suurendada (Kovalenko & Mortelmans, 2016).

Töökorralduse puhul, mil inimene on infotehnoloogiavahendite kaudu pidevalt kättesaadav, peab ta ise oma tööaega planeerima ja vajadusel piirama, saavutamaks tasakaalu oma töö- ja pereelu vahel. Töö- ja pereelu enda vajaduste järgi tasakaalu saada, on töötajatele väga oluline, sest tasakaalu olemasolu mõjub positiivselt töötaja tervisele ja heaolule ning suurendab nii töö kui ka üldiselt eluga rahulolu (Grzywacz & Carlson, 2007). See, milliseid kompromisse inimene erinevate eluvaldkonna ühildamisel teeb, sõltub osaliselt tema tööorientatsioonidest ja suhtumisest töösse. Wrzesniewski *et al.* (1997) jagavad inimesed tööorientatsioonide järgi kolme rühma: need, kes näevad oma tööd vaid töökohana, need, kelle jaoks töökoht on võimalus karjääri teha ning need, kelle jaoks on töö kutsumuseks.

Mitmed autorid on pööranud tähelepanu töö- ja pereelu ühildamise olulisusele Eestis (Karu, 2007; Täht, 2016) tuues seejuures välja paindliku töökorralduse kui ühildamist soodustava teguri. Ka rahvusvaheliselt on töö- ja pereelu konflikti ning selle seoseid paindlikkusega uuritud (Hill *et al.* 2001). Samuti on rahvusvaheliselt viidud läbi uuringuid tööorientatsiooni mõjust inimestele, näiteks uuringud tööorientatsioonide seostest töö ja eluga rahulolu vahel, (Wrzesniewski *et al.* 1997; Herbell & Bustos-Chaves, 2014; Steger *et al.* 2012) ning seostest tööorientatsiooni ning üldise heaolu vahel (Jurčec & Rijavec, 2015). Samuti on uuringud välja toonud seosed tööga rahulolu ning töö- ja pereelu konflikti esinemise vahel (Judge & Ilies, 2004).

Siiski ei leidnud töö autor ühtegi uuringut, mis oleks läbi viidud uurimaks inimeste tööorientatsioonide ning töö- ja pereelu konflikti esinemise seoseid, kuigi eelnevad uuringud annavad alust arvata, et seosed on olemas. Samuti puuduvad töö- ja pereelu ühildamise uuringud töötajate hulgas, kes omavad paindlikku tööaega, kuid samas peavad olema kättesaadavad 24/7.

Seetõttu võtab töö autor uurimise alla kinnisvaramaaklerid, kes saavad oma tööaega ise planeerida, kuid peavad olema pidevalt kättesaadavad, sealjuures sõltub nende palk enamasti ainult töötulemustest ehk müügist. Asjaolul, et maaklerite töökorraldus on tavapärasest erinev ja

eelnevad uuringud nende töö- ja pereelu ühildamise kohta puuduvad, on oluline uurida, milline on kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu ühildamise hetkeolukord ning millised tegurid seda mõjutavad.

Antud magistritöös selgitabki töö autor välja, kuidas tajuvad kinnisvaramaaklerid töö- ja pereelu konflikti esinemist ning kuidas demograafilised andmed, töö olemus ning tööorientatsioon seda mõjutab. Samuti teeb töö autor ettepanekuid, kuidas soodustada töö- ja pereelu ühildamist paindliku töökorralduse puhul.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas tajuvad kinnisvaramaaklerid oma töö- ja pereelu ühildamist ning millised on selle seosed nende demograafiliste tunnuste, töö olemuse ning tööorientatsiooniga.

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist, püstitas töö autor järgnevad uurimisküsimused:

1. Kas ja millises dimensioonis esineb kinnisvaramaakleritel töö- ja pereelu konflikt?
2. Kuidas mõjutab töö- ja pereelu konflikti esinemist sugu, vanus, perekonnaseis ja väikeste laste olemasolu?
3. Mil määral mõjutab tööstaaž, töö tegemise aeg ning koht töö- ja pereelu konflikti esinemist?
4. Mil määral mõjutab inimese tööorientatsioon töö- ja pereelu konflikti esinemist?

Töö eesmärgi saavutamiseks kasutab töö autor kvantitatiivset uurimismeetodit, viies kinnisvaramaaklerite hulgas läbi uuringu, kasutades selleks ankeetküsitlust. Uuring viiakse läbi Eestis tegutsevate kinnisvaramaaklerite seas ning see koosneb neljast osast: demograafiliste andmete kogumisest, tööaja kasutamise hindamisest, töö- ja pereelu konflikti mõõtmisest kasutades Carlson *et al.* (2000) konfliktiskaalat ning tööorientatsiooni tuvastamist kasutades selleks Wrzesniewski *et al.* (1997) koostatud töö – elu küsimustikku.

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimene osa keskendub tausta avavatele teoreetiliste käsitlustele. Teises osas antakse ülevaade empiirilise uuringu läbi viimisest ning tulemustest. Kolmandas osas tuuakse välja uuringu tulemustest tulenevad järeldused ning arutelu ja ettepanekud.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Käesolevas peatükis antakse ülevaade teema avamiseks olulistest peamistest mõistetest, milleks on tööorientatsioonid ja töö- ja pereelu tasakaal, konflikt ning ühildamine. Samuti käsitletakse nende mõistete omavahelisi seoseid ning varasemaid uuringuid.

1.1. Töö roll inimese elus

1.1.1 Tähenduslik töö ja tööorientatsioonid

Tänapäeval on kõigil töötajatel erinevad ootused tööle. Ühed ootavad töö eest võimalikult suurt tasu, teised soovivad teha edukat karjääri, kolmandad aga tahavad, et töö ei segaks nende eraelu ja võimaldaks neil elada paindlikult ja mugavalt (Kraav, 2017). Paljud inimesed soovivad, et nende karjäär ja töö oleks midagi rohkemat, kui lihtsalt võimalus teenida palka või veeta oma aega. Nad soovivad, et nende töö tähendaks midagi. (Steger *et al.* 2012) Antud peatükis toob töö autor välja töö tähenduslikkuse olulisuse ning erinevad tööorientatsioonid.

Seda, mida termin „töö“ täpselt hõlmab, on keeruline määratleda. Seda asjaolul, et üks ja sama tegevus võib ühes olukorras olla inimese jaoks töö, samas kui teises olukorras võib seda vaadelda kui hobi või ajaveetmise viisi. (Szöts-Kováts, 2013) Tänapäevane seisukoht ongi, et „töö“ ja „mitte-töö“ ei ole enam eraldiseisvad valdkonnad, vaid omavahel vägagi seotud (Schabracq *et al.* 2003).

Kõige enam on levinud töö määratlemisel majanduslikul lähenemisel põhinev määratlus, mis piiritleb tööd millenagi, mida tehakse raha teenimiseks. (Szöts-Kováts, 2013) Majandusteadlased toovad positiivse küljena töö juures välja vaid raha teenimise, tuues samal ajal välja ka negatiivse poole – vaba aja vähenemise tööle kuluva aja arvelt. Vastupidiselt sellele nägemusele, rõhutavad psühholoogia (nii isikuline kui ka ühiskondlik) ning sotsioloogia töö kesksust ning selle mõju isiklikule heaolule (Szöts-Kováts, 2013).

Fletcher ja Robinson (2016) toovad välja, et inimesed otsivad nii elus kui ka töös üha enam mõtet. Inimese jaoks tähendusrikas töö paneb ta tundma ennast väärtusliku, kasuliku ning hinnatuna. Lisaks eelnevale tunnevad inimesed töötades, et nad on osa organisatsioonist ning tajuvad ühtekuuluvust sotsiaalsesse gruppi. Suurim väärtus, mille tähendusrikas töö inimesele annab, on rahulolu oma tööga (Szöts-Kováts, 2013). Tööga rahulolu on omakorda märgatavas seoses üldise eluga rahuloluga (Rice *et al.* 1980).

Lisaks sellele, et töötajad saavad nende jaoks tähenduslikust tööst läbi isikliku arengu kasu, võivad sellest ka ettevõttes, kus töötajad töötavad. Uuringud näitavad, töötaja jaoks tähendusrikka töö omamine suurendab töösse pühendumist, vähendab puudumisi (Fletcher & Robinson, 2016) ning parandab sooritusel kvaliteeti (Rodell, 2013). Seetõttu on ka organisatsioonile kasulik aidata töötajal näha töö tähendust ja olulisust.

Nagu eelnevalt mainitud, on tööl inimeste jaoks mitmeid erinevaid tähendusi. Siiski tööl endal ei ole ühte kindlat tähendust, selle tähenduse annavad tööle inimesed ise (Kalleberg, 1977). Töö tähendus on seotud inimese uskumuste, väärtuste ning hoiakutega. Töö tähenduse uuringutes võib välja tuua kolm suunda – uuringud, mis keskenduvad töö kesksele tähendusele inimese elus (*work centrality*), töö väärtustele (*work values*) ning tööorientatsioonidele (*work orientations*). (Szöts-Kováts, 2013) Oma töös keskendub töö autor lähenemisele, mis käsitleb inimeste tööorientatsioone.

Teooriate hulgas, mis keskenduvad inimeste tööorientatsioonidele, on enim levinud orientatsioonide kategoriseerimine kolme rühma. Töö võib olla inimese jaoks lihtsalt töökoht (*job*), võimalus teha karjääri (*career*) või olla kutsumuseks (*calling*) (Szöts-Kováts, 2013). Inimesed, kes kuuluvad rühma, kus nähakse tööd ainult töökohana, on huvitatud ainult materiaalsest tasust, mida tööd tehes saab ning nad ei väärtusta teisi motivaatoreid, mida töö pakub. Töö ise ei ole nende jaoks eesmärgiks, vaid vahendiks, mille abil raha teenida, et oleks võimalik nautida oma vaba aega töölt eemal. Inimese huvid ja ambitsioonid ei ole seotud tööga. (Wrzesniewski *et al.* 1997)

Vastupidiselt eelnevale, panustavad karjäärile pühendunud inimesed töösse rohkem ning ei hinda oma tööalasi saavutusi ainult vaadates palganumbrit, vaid tähtsustavad lisaks ka ametinimetust ning liikumist karjääriredelil. Karjääriredelil edasi liikumine ongi nende põhiliseks eesmärgiks. (*ibid.*) Läbi selle nad soovivad saada paremat sotsiaalset staatust ning suuremat tööalast võimu.

Kõik see on eesmärgiga tõsta enesehinnangut ning nende jaoks töö ongi enda määratlemiseks, tunnustamiseks ning saavutusvajaduse rahuldamiseks. (Szöts-Kováts, 2013)

Inimestel, kes näevad oma tööd kutsumusena, on raske eristada oma tööd teistest eluosadest. Need inimesed ei tee oma tööd raha või karjääri pärast, vaid rahulolust, mida töö tegemine neile pakub. (Wrzesniewski *et al.* 1997) Töö on sellisel juhul inimeste jaoks eesmärgiks ning nad tunnevad, et nad muudavad oma tööd tehes maailma paremaks paigaks ehk nende töö omab suuremat tähendust (Szöts-Kováts, 2013).

See, kuidas inimene oma tööd näeb, ei ole otseselt seotud ametikohaga. Samas ametikohas võib olla inimesi kõigest kolmest orientatsioonist. (Wrzesniewski *et al.* 1997) Samuti ei ole inimese tööorientatsioonid teineteist välistavad, üks inimene võib omada ka kõigi kolme orientatsiooni tunnuseid. Siiski iga tööorientatsioon kannab endas erinevaid seletusi, miks inimesed töötavad ning millise tähenduse nad tööle annavad. (Szöts-Kováts, 2013)

Oma tööorientatsiooni teadmine aitab inimesel ennast motiveerida ning vajadusel kujundada oma tööd ümber, ilma seda vahetamata. Samuti aitab see mõista, milline ametikoht on inimese jaoks enim rahuldust pakkuv. See on eriti kasulik teadmine uude töövaldkonda sisenemisel. Samuti aitab see inimestel paremini mõista, miks kolleegide lähenemine töösse erineb nende lähenemisest ning juhtidel aru saada, milline juhtimisstiil konkreetsele töötajale enim sobib. (Brooks, 2012)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et inimese tööorientatsioone saab kategoriseerida küll kolme rühma – töö, karjäär, kutsumus, kuid samal ajal on iga inimese suhtumine töösse teisest suuremal või väiksemal määral erinev. Siiski mõjutab tööorientatsioon oluliselt indiviidi käitumist tööülesannete täitmisel ning töö ja pere vahel valikuid tehes.

1.1.2 Inimese tööorientatsioonid ning nende seosed isikliku eluga

Kulutame ligi kolmandiku oma elust töötades. Seetõttu mõjutab tähendus, mille tööle anname või see, kuidas tööd mõistame, kogu meie elu. Mõne inimese jaoks on töö teenus, teiste jaoks elukutse. Samuti võib töö inimese jaoks tähendada äri, kutsumust, võimalust teenida raha või teha karjääri. (Szöts-Kováts, 2013) Järgnevalt toob töö autor välja inimeste tööorientatsioonid ning nende seosed tööga rahulolu ning isikliku eluga.

Inimesed, kelle tööorientatsiooniks on omada töökohta, selleks et lihtsalt raha teenida, panustavad oma töösse vähem ning teevad tööd pigem eesmärgiga, et saada vahendeid vaba aja veetmiseks (Wrzesniewski *et al.* 1997). Vastavalt enesemääratlemise teooriale (Deci & Ryan, 2000), mis keskendub materiaalsele hüvedele ehk enda töö nägemisele vaid sissetulekuallikana, vähendab selline töösse suhtumine võimalust, et töö rahuldab põhilisi psühholoogilisi vajadusi näiteks saavutusvajadust. Samuti on inimesed, kes suhtuvad oma töösse vaid kui raha teenimise vahendisse, oma tööga vähem rahulolevad ning tunnevad, et ei saa oma töö eest piisavalt hüvitatud. See omakorda viitab sellele, et inimese tööorientatsioon võib põhjustada negatiivset suhtumist oma töösse ning võib vähendada töö nautimist. (Jurčec & Rijavec, 2015) Samuti vähendab see omakorda üldist eluga rahulolu (Saraf & Murth, 2016).

Lisaks sellele, peetakse üldiselt palgale keskendumist oluliseks töö- ja pereelu konflikti tekitajaks, sest kõrgem palk on tavaliselt seotud suuremate tööalaste nõudmistega ning suurema tööle pühendumisega (Beutell & Wittig-Berman, 1999). Palgale keskendumist ei saa samas seostada ainult tööorientatsiooniga. Näiteks tähtsustavad palga suurust suure tõenäosusega enim töötajad, kellel on rohkem ülalpeetavaid (Kalleberg, 1977).

Inimesed, kelle sihiks tööelus on karjääri teha, on valmis ohverdama oma vaba aja, sõprussuhted ning kohustused perekonnas, eesmärgiga karjääri teha. Neid inimesi juhib oma otsustes vajadus teistega konkureerida ja saavutada edu, prestiiži ning staatust. (Szöts-Kováts, 2013) Lisaks sellele on inimesed, kelle jaoks on oluline teha karjääri, valmis leppima töö- ja pereelu konfliktiga, selleks et oma karjääri eesmärke täita. Üldiselt viib karjääriredelil liikumine suurenenud ajal põhineva töö- ja pereelu konfliktini. (Kovalenko & Mortelmans, 2016)

Erinevalt inimestest, kes näevad oma tööd vaid töökohana või võimalusena karjääri teha, on tööd kutsumusena nägeval inimesel teised käitumuslikud, hoiakulised ning emotsionaalsed suhtumised oma töösse. Näiteks sageli pühendavad need inimesed rohkem aega oma töösse, hoolimata sellest, kas nad saavad tööle kulunud aja eest tasustatud. Samuti tunnevad inimesed, kes suhtuvad oma töösse kui kutsumusse, suuremat töö ja eluga rahulolu. (Wrzesniewski *et al.* 1997) Kutsumuse ja suurema töö ja eluga rahulolu on lisaks eelnevale veel välja toonud ka Jurčec ja Rijavec (2015) ning Saraf ja Murth (2016). Lisaks sellele töid Wrzesniewski *et al.* (1997) välja, et töösse kui kutsumusse suhtuvad inimesed kogevad tunnet, et nende töö ja elul on tähendus.

Töösse kui kutsumusse suhtuval inimesel on tihti tööst tulenev rahulolu suurem kui vaba aja veetmisest või hobidega tegelemisest tulenev rahulolu. Vastupidiselt sellele tunnevad töösse kui raha teenimise või karjääriredelil tõusmise võimalusse suhtuvad inimesed suuremat rahulolu just oma vaba aja veetmisest või hobidega tegelemisest. (Wrzesniewski, 2003)

Tööga rahulolu mõjutab otseselt inimese isiklikku elu ning seda, milliseid emotsioone inimene kodus tajub (Judge & Ilies, 2004). Ilies, Wilson ja Wagner (2009) toovad oma uuringus välja, et inimese tujud kanduvad üle töölt perele. Inimesed, kes on tööelus vähem rahul, on seda ka pereelus ning vastupidi. See ilmestab, kuidas konflikt ühes sfääris kandub üle teise sfääri. Ka De Sousa (2013) toob välja, et tööga rahulolematuse peamiseks tagajärjeks on konflikti esinemine pere valdkonnas.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et inimese tööorientatsioon mõjutab oluliselt määral, milliseid otsuseid inimene oma töö- ja pereelu ühildamisel teeb. Inimesed, kelle tööorientatsioon on töö, teevad tööd, et saada vahendeid vaba aega veeta ning perega olla, karjäärile keskendunud inimesed soovivad karjääriredelil edasi liikuda, olles selleks valmis leppima töö- ja pereelu konfliktiga ning tööd kutsumusena nägevad inimesed naudivad töö tegemist enam kui vaba aja veetmist ning on seetõttu valmis kulutama töötamiseks enam aega.

1.2. Töö- ja pereelu ühildamine

1.2.1 Töö- ja pereelu tasakaal

Beutell ja Wittig-Berman (1999) sõnul on töö, karjääri ja pere konkureerivate nõudmiste tasakaalustamine üheks peamiseks ühiskondlikuks probleemiks alates üheksakümnendatest. Seda on põhjustanud mitmed sotsiaal - majanduslikud protsessid tööturul, mis on toonud kaasa töö- ja pereelu vahelisi muutused (Kovalenko & Mortelmans, 2016). Seetõttu on võime tasakaalustada töö- ja pereelu tänapäeval töötajatele üheks oluliseks väljakutseks (Grzywacz & Carlson, 2007). Antud peatükis kirjeldab töö autor lühidalt töö ja eraelu tasakaalu olemust ning muutusi, mis antud valdkonnas toimunud on.

Töö- ja pereelu tasakaal on inimestele väga tähtis. Tasakaalu olemasolu suurendab tööle pühendumist, tulemuslikkust ning tööga rahuloluga. Tasakaalu puudumine seevastu suurendab märgatavalt töölt lahkumist ning haiguspäevade võtmist. Samuti on varasemad uuringutulemused

välja toonud, et töö- ja eraelu tasakaalu puudumine ehk töö- ja pereelu konflikti olemasolu võib negatiivselt mõjuda inimeste tervisele ning heaolule (Grzywacz & Carlson, 2007). See kõik tõestab ilmekalt selle teema olulisust ning sellest tulenevalt ka akadeemikute huvi antud teema kohta.

Töö- ja pereelu tasakaalu on hoolimata laialdasest akadeemilisest huvist väga erinevalt määratletud. Greenhaus, Collins, ja Shaw (2003) defineerivad töö- ja pereelu tasakaalu kui olukorda, mil inimesed on võrdselt hõivatud ning rahul töö- ja pereelu rollidega. Greenhaus ja Powell (2006) nimetavad töö- ja pereelu tasakaaluks olukorda, mil inimese tulemuslikkus ning rahulolu töö- ja pererollide täitmisega sobib kokku eesmärkidega elus.

Greenhaus *et al.* (2003) hinnangul koosneb töö- ja pereelu tasakaal järgnevast kolmest komponendist:

- Ajaline tasakaal näitab, et tööle ja perele pühendatakse võrdselt aega
- Seotuse tasakaal näitab, et psühholoogilise seotuse tase töö ja pere rollides on võrdne
- Rahulolu tasakaal näitab, et rahulolu tase töö- ja pereelu rollides on võrdne

Shankar ja Bhatnagar (2010) rõhutavad seevastu, et töö- ja pereelu tasakaalul on kõigi inimeste jaoks erinev tähendus. Tasakaalu ei saa mõõta selle järgi, mitu tundi inimene kulutab töö jaoks või mitu tundi pere jaoks. Veetes ka suurema oma ajast tööl, võib inimene siiski tajuda töö- ja pere tasakaalu. See sõltub inimese enda vajadustest ja suhtumisest töösse.

Termin „töö- ja pereelu tasakaal“ ongi tõstatanud paljudes uurijates küsimuse, kas töö ja pere saab olla täielikus tasakaalus (Perry & Hammer, 2017). Kindlasti on täielikku tasakaalu töö ja eraelu vahel väga keeruline või isegi võimatu leida. Läbi aastate on töö- ja pereelu tasakaalu uuritud ning on välja töötatud mitmeid erinevaid teooriaid. Teooriad ning nende edasiarendused toob töö autor välja tabelis 1.

Tabel 1. Töö- ja pereelu tasakaalu evolutsioon

Nr	Aasta	Uuriija	Töö- isiklik elu/ pere	Seletus
1	1985	Greenhaus and Beutell	Töö- ja pere konflikt	Konflikt esines kui töö segas pereelu
2	1988	Chow and Berheide	Eraldiseisvate sfääride mudel	Töö ja pere sfääride eraldamine, mõlemale oma lähenemine
3	1992	Frone	Kahepoolne töö- ja pere konflikt	Töö – ja pereelu konflikt on kahepoolne protsess
4	1999	Barnett	Kattuvate sfääride mudel	Töö ja pere on kaks eraldi sfääri, mis kattuvad pidevalt
5	2002	Werbel and Walter	Töö- ja pere hõlbustamine	Töö ja pere on teineteisest sõltuvad ning üksteist täiendavad
6	2006	Greenhaus and Powell	Töö- ja pere rikastamine	Üks roll omab positiivset mõju teisele rollile
7	2011	McMillan <i>et al.</i>	Töö- ja pere harmoonia	Töö ja pereelu rollid moodustavad ühe terviku

Allikas: autori koostatud tuginedes Jain ja Nair (2013) poolt koostatud tabelile.

Kõige sagedamini uuritakse töö- ja pereelu tasakaalu töö-pere konflikti puudumise vaatenurgast (Grzywacz & Carlson, 2007). Töö- ja pereelu konfliktiga on tegemist siis, kui tööst ja pereelust tulenevad nõuded on vastastikku kokku sobimatud – ühes rollis osalemine takistab teises rollis osalemist. Konflikt võib esineda kahel suunal- vahel võivad töökohustused segada pereelu (töö-pere konflikt), vahel aga peres toimuv segada töökohustuste (pere-töö konflikt). (Einpaal, 2018) „Töö segab pereelu“ suunal esineb konflikt sagedamini ning omab ka suuremat mõju inimese tulemuslikkusele. (Burke, 2004) Töö autor tugineb empiirilises osas töö- ja pereelu konfliktile ning selle tõttu käsitleb ta antud teooriat põhjalikumalt.

Greenhaus ja Beutell (1985) toovad välja kolm peamist töö- ja pereelu konflikti liiki: ajast tulenev, pingest tulenev ja käitumisest tulenev konflikt. Ajast tulenevat konflikti põhjustab asjaolu, et mitmed tegevused võistlevad inimese aja pärast. Aeg, mille inimene kulutab tegevustele ühes rollis, ei võimalda samal ajal pühendada aega teisele rollile, sest on võimatu olla korraga kahes kohas. Uuringud näitavad, et ajast tulenevat konflikti mõjutavad tavaliselt inimese töögraafikud,

sihid töös, suhtestaatus, laste olemasolu ning abikaasa/ elukaaslase töö (Greenhaus & Beutell, 1985).

Teiseks töö- ja pereelu konflikti liigiks on pingest tulenev konflikt, mis tekib siis, kui pinge ühes rollis mõjutab tegutsemist teises rollis. Tööl kogetavad stressorid võivad põhjustada kurnatuse sümptomeid, näiteks pinge, ärevus, väsimus, depressioon, apaatsus ja ärritatavus, mis omakorda mõjutavad tegutsemist koduses rollis. Samamoodi on keeruline ka tööl tööülesannete täitmisele keskenduda, kui kodus esineb pingelisi olukordi. Näiteks on leitud, et naised, kelle tööorientatsioonid erinevad abikaasa/ elukaaslase tööorientatsioonidest, tunnevad suuremat töö- ja pereelu konflikti. (*ibid.*)

Käitumisest tulenev konflikt esineb siis, kui käitumisviisid, mis on sobilikud ning eesmärgipärased ühes rollis, on sobimatud kasutamiseks teises rollis. Teisisõnu öeldes oodatakse inimeselt kodus teistsugust käitumist kui tööl ning ka vastupidi. Seega võib ühelt rollilt teisele üleminek tekitada töötajates probleeme (*ibid.*).

Varselt keskendutigi töö- ja pereelu tasakaalu uurimisel pigem konfliktile, kuid järjest enam on välja toodud lähenemisi, mis toovad välja ka töö- ja pereelu ühildamise positiivset mõju. Näiteks töö- ja pere hõlbustamise, rikastamise ja harmoonia teooriad. Need teooriad toovad välja kasutegurid, mis erinevates rollides olemine teistesse rollidesse edasi kannab.

Seoses nende muudatustega töö- ja pereelu suunal, hakataksegi üha enam pöörama tähelepanu töö- ja pereelu integratsioonile, üritades leida optimaalne tasakaal hoidmaks ära konflikti, samas saades integratsioonist suurimat võimalikku kasu. See tähendab, et otsitakse vähem täielikku tasakaalu töö ja pere vahel, vaid pigem lähtutakse inimese vajadustest teatud ajahetkel.

1.2.2 Töö- ja pereelu ühildamine

Töö- ja pereelu uurimine esmalt rõhutas konflikti, seejärel liikus edasi tasakaalu otsimise juurde ning hetkel on tähelepanu pöördunud ühildamisele (Burke, 2004). Inimeste töö ja pereelu ühildamine on muutunud üheks prioriteediks nii Eestis kui ka mujal Euroopas. Üha sagedamini on see sisse toodud ka eraldi eesmärgina riiklikes strateegiadokumentides, tegevuskavades ja seadustes (Karu, 2007).

Töö- ja pereelu ühildamine on termin, mis määratleb olukorda, mil me prioriseerime ning ühildame tööd ja pere vastavalt hetke vajadustele (Hearn, 2017). Tihti mõeldakse töö-, pere- ja eraelu ühitamisest rääkides automaatselt ainult väikeste lastega töötajatele, kuid ühildamise soodustamine võib olla sama oluline ka teiste töötajate jaoks. Näiteks võib olla suurem vajadus toetavale töökeskkonnale vanurit hooldaval töötajal või tudengil, kes õpib ja töötab samaaegselt. (Peresõbraliku tööandja märgis, 2017) Järgnevalt peatub töö autor lühidalt töö- ja eraelu integratsiooni teemal ning toob välja ka põhjused, miks see on muutumas tänapäeval üha olulisemaks teemaks.

Töö- ja pereelu integratsioon on muutunud üheks peamiseks teemaks tööl käivate meeste ja naiste jaoks. Schabracq *et al.* (2003) toovad välja kolm peamist põhjust. Esiteks, on tööturul märgatavalt tõusnud töötavate naiste arv, eriti lastega naiste. Teiseks on uuringud näidanud, et võrreldes varasemaga on inimeste töö maht suurenenud ning tööpäevad pikemaks muutunud, seda on eriti märgata arenenud riikides. Seda muutust on põhjustanud organisatsioonilised vähendamised ja ümberkorraldused, hiljutised majanduslangused ning rahvusvahelise konkurentsi suurenemine. Kolmandaks võimaldab tehnoloogia areng töötada 24 tundi päevas, 7 päeva nädalas. Seda võimaldavaks tehnoloogilisteks abivahenditeks on e-mail, mobiiltelefonid ning sülearvutid.

Arvestades töötelefonide ja videokonverentside olemasolu, on integratsiooni teke olnud vältimatu. Vähesed inimesed eemalduvad tööasjadest täielikult, kui nad koju või puhkusele lähevad. Tegelikult vastavalt 2014. aastal Randstad HR nõustamisfirma poolt läbi viidud uuringule tunnevad 42% inimestest, et nad on kohustatud ka puhkuse ajal tööga kursis olema ning seetõttu loevad ka ametlikult puhates oma töö e-maile (Dill, 2014). See näitab selgelt, et inimesed ei suuda isegi puhkuse ajaks oma tööst täielikult eemalduda ning seoses tehnoloogia arenguga on võimalik tööga alati kursis olla.

Üha suurenev hulk professionaale võtavad ka tööd koju kaasa või töötavad kodus. Kuigi kodus töötamine võib hoida kokku tööle sõidukuludelt, võib kodus töötamine segada nii tööd kui ka isiklikku elu. Näiteks võib olla keeruline keskenduda tööle, kui seal on perekondlikult segavad faktorid, näiteks külla tulnud sugulased või nutvad lapsed. Töö koju toomine võib samuti segada kodust elu, muutes keeruliseks töö asjade kõrvale panemise ning puhkamise, kuna töö tuletab ennast pidevalt meelde tööalaste kõnede ning e-mailidega. (Desroucher *et al.* 2005) Just nõebatavoline töökorraldus, näiteks kaugtöö, osalise ajaga töö, kodus töötamine ning nädalavahetusel töötamine on muutumas üha populaarsemaks. Selle tõttu muutuvad piirid töö ja pere vahel üha

hägusemaks (Kovalenko & Mortelmans, 2016). Töö- ja pereelu ühildamisel on üheks võimaluseks rolle „piiridega“ eraldada.

Töö- ja eraelu integratsiooni analüüsidest võibki tugineda piiriteooriale (*boarder theory*). Clark (2000) toob oma piiriteoorias välja, et töö ja pere on kaks omavahel täielikult erinevat sfääri ning ühest sfäärist teise üle minek sõltub, kui suur on inimese jaoks kontrast sfääride vahel. Ühest sfäärist teise minnes tuleb ületada piir, mis kahte sfääri teineteisest eraldab. Piir võib olla füüsiline, ajaline või psühholoogiline. Füüsiliseks piiriks on näiteks töökoht või kodu, mis defineerib, millist käitumist antud sfääris oodatakse. Ajaliseks piiriks on kindlaks määratud tööaeg, mis määrab, millisel ajal inimene töötab ning millal on võimalus hakata tegelema perega seotud kohustustega. Psühholoogilised piirid on need, mille inimene ise endale kehtestab seoses käitumisega, mis on tema hinnangul sobilik kummalegi sfäärile.

Töö- ja pereelu sfääride erinevuse määrast sõltub, kui integreeritud või segmenteeritud inimese töö ja pere omavahel on. Täielikult integreeritud töö- ja pereelu korral kasutab inimene ühesugust käitumist ning probleemide lahendamist mõlemas sfääris, segmenteeritud töö- ja pereelu korral on inimese käitumine erinevates sfäärides emotsionaalselt väga erinev. (Clark, 2000). Harva aga erineb täielikku integreeritust või segmenteeritust, tavaliselt on tegemist vahepeale situatsiooniga. See, kas töö- ja pereelu ühildamine või hoopis eraldi hoidmine on töötajale kõige kasulik lahendus, sõltub mitmetest teguritest. Nende tegurite hulka kuuluvad töötaja iseloomuomadused, näiteks ajaplaneerimise oskus, sotsiaalne mõju kodus ja tööl; töö tähendus inimese jaoks; töö olemusest tulenevad tegurid, näiteks töö graafik ja tunnid, võimalus eraldi töötoaks kodus ning mõistmine juhtide, kolleegide ja pere poolt. (Desroucher *et al.* 2005)

Tuginedes piiride teooriale on tugevalt integreeritud töö- ja eraelu puhul rollide vahelised piirid hägustunud, mis omakorda suurendab töö- ja eraelu konflikti teket. Ahrentzen (1990 viidatud Desroucher *et al.* 2005) leidis, et töötajate hulgas, kes kodus töötasid, esines rollide hägustumist ning töö- ja eraelu konflikti tekkimist rohkem nendel töötajatel, kes ei üritanud tööd ja eraelu lahus hoida, töötades selleks kindlas toas, kindlal ajal või ei omanud ülemineku rituaale töö- või eraelu tegevustelt üle minemiseks. Need uuringu tulemused näitavad selgelt piiride seadmise olulisust töö- ja pereelu konflikti vähendamisel.

Kreiner, Hollens ja Sheep (2009) jagavad taktikad piiride seadmiseks nelja rühma: käitumuslikud (*behavioral*), ajaga seotud (*temporal*), füüsilised (*physical*) ja suhtlusel põhinevad (*communicative*). Töö autor toob taktikad välja tabelis 2.

Tabel 2. Taktikad piiride seadmiseks töö ja kodu sfäärides

Taktika	Näide/ seletus
Käitumuslik taktika	
Teiste inimeste kasutamine	Abikaasa palumine lapsele lasteaeda ise järgi minna.
Tehnoloogiliste võimaluste kasutamine	Palumine helistamise asemel endale e-kiri saata, et saaks vastamise aega ise kontrollida.
Prioriteetide seadmine	Prioriteetide määramine olukorraks kui esineb pakiline probleem korraga nii tööl kui kodus.
Erinev läbilaskevõime	Määramine, millised elemendid pääsevad töösfäärist peresfääri ja vastupidi. Näiteks võib inimene vastata tööl olles pereliikmete kõnedele, aga vabal ajal töö kõnesid mitte vastu võtta.
Ajaga seotud taktika	
Tööaja kontrollimine	Paindliku tööaja puhul ise valimine, millal tööülesandeid täita.
Puhkepauside leidmine	Õigele ajale puhkuste planeerimine, mis võimaldavad pühenduda pere vajadustele.
Füüsiline taktika	
Füüsiliste piiride kohandamine	Näiteks kodus töö tegemiseks kindla ruumi omamine.
Füüsiliste ruumiga manipuleerimine	Teadlikult suurema vahemaa planeerimine töö ja pere vahele.
Füüsiliste esemete haldamine	Näiteks võimalusel tööga seotud dokumentide jätmine kontoris ja mitte koju kaasa võtmine.
Suhtlusel põhinev taktika	
Ootuste seadmine	Töö ja kodu sfääri esindajate informeerimine kohustustest, millega teise sfääri esindaja peab ootuste seadmisel arvestama. Näiteks pereliikmete informeerimine, kui tööl on tulemas kiirem periood.
Piiride rikkujatele vastu hakkamine	Palumine erinevate sfääride esindajatel töötaja seatud piire austada – paluda kolleegil mitte helistada vabal päeval ja pereliikmel ilma erakorralise vajaduseta helistada tööajal.

Allikas: autori koostatud tuginedes Kreiner *et al.* (2009)

Uurijad on leidnud lisaks eelneval veel mitmeid võimalusi töö- ja pereelu ühildamise soodustamiseks ning konflikti vältimiseks. Becker ja Moen (1999 viidatud Einpaul 2018) leidsid

100 keskklassi kuuluva kahe leivateenijaga (*dual earner*) paari uurides, et kasutatavad strateegiad töö-pere konfliktiga toimetulekul jagunesid kolme üldisesse kategooriasse:

- piiride seadmine - strateegia, mis piirab töö tegemise aega, näiteks piirates töötunde, keeldudes ületunnitööst, keeldudes ametikohtadest, mis eeldavad reisimist, ja loobudes edutamistest, mis eeldaksid töötamist kodust kaugel.
- "töö versus karjäär" on strateegia, mille puhul ühe inimese tööorientatsiooniks karjäär, samas kui teisel on lihtsalt töö. See, kellel on lihtsalt töö, on peamine laste eest hoolitseja; kolib, kui kaaslase karjääri tegemine nõuab kolimist, ning vähendab oma tööaega, kui lapsed on väikesed.
- vahetustega "töö versus karjäär" – strateegia, mille korral aja jooksul vahetatakse seda, kelle karjäär peres parajasti esiplaanil on, seoses karjäärivõimaluste muutusega või käimasoleva pereelu etapiga.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töö- ja pereelu ühildamine sõltub mitmetest teguritest ning inimese enda soovist ning vajadusest integreerida või segmenteerida tööd ja kodu. Üldiselt näitavad uuringud, et liialt integreeritud töö- ja pereelu suurendavad konflikti esinemist, mistõttu on töö- ja pereelu ühildamisel mõistlik tööd ja pere mingil määral piiridega eraldada. Vajadus piiridega eraldamise järgi sõltub inimesest, töö olemusest, pere toetusest jne. Seega ühte kindlat reeglit töö- ja pereelu tasakaalustamiseks ei ole – iga indiviid peab sõltuvalt enda vajadustest leidma sobivaima viisi.

1.2.3 Olukord Euroopas ja Eestis

Tänapäeva globaliseerunud maailmas nõuavad üha rohkemad ettevõtted, et teenindussektoris töötavad inimesed töötaksid kauem, oleksid enamasti klientidele kättesaadavad ning töötaksid erinevates ajatsoonides. See on põhjustanud töö- ja pereelu vaheliste piiride hägustumise. (Jain & Nair, 2013) Töö peaks andma inimesele energiat isiklikeks tegevusteks ning isiklikud tegevused annavad omakorda energiat, et tööl efektiivsem olla. Töö- ja eraelus on sellise tasakaalu leidmine töötajatele igapäevaseks väljakutseks (Devi & Nagini, 2014). Järgnevalt toob töö autor välja hetke olukorra Euroopas ning Eestis.

Teine Euroopa Elukvaliteedi uuring (2010) toob välja, et enam kui veerand eurooplastest kogeb mõnda töö- ja pereelu konflikti liiki. Kõige enam kannatavad Euroopa liidu inimesed ajast tuleneva konflikti all ning nad tunnevad suuremat rahulolematumatust aja suhtes, mille nad pühendavad

tööle pere arvelt. 27% eurooplastest tunnevad, et nad veedavad liiga palju aega tööl ning 28% usuvad, et nad veedavad liiga vähe aega perega. 51% inimestele ei jää piisavalt aega hobide jaoks ning 36% tunnevad aja puudust sotsiaalsete kontaktide jaoks. Lisaks sellele selgus uuringust, et inimesed korraldavad oma pereelu pigem tööelu järgi, mitte vastupidi.

Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aasta andmed näitavad, et töö- ja pereelu konflikt ei ole ka Eesti inimestele võõras probleem ning üsna suur hulk inimesi kogeb ajapuudust erinevates eluvaldkondades. Vaid 39% vastajatest ei ole küsitlusele eelnenud poole aasta jooksul kordagi tundnud, et neil napiks aega tööle, perele või iseendale. Kõige rohkem tunnevad inimesed, et neil ei jagu töö tõttu aega pereelu jaoks (50%). Vastupidist mõju esineb oluliselt harvem - vaid 22% vastajatest oli tundnud viimase poole aasta jooksul, et neil ei jagu perekondlike kohustuste tõttu aega töö jaoks.

Kui vaadata konflikti esinemist vastaja vanuse lõikes, näeme, et konflikti tajuvad kõige rohkem 25-49-aastased inimesed ning kõige vähem üle 64-aastased inimesed. 25-49-aastased tunnetavad eriti, et neil ei jagunud töö tõttu aega perekonnale ega iseenda jaoks. (Karu, 2009) Seda võib seostada asjaoluga, et selles vanuses on paljudel inimestel alaealised lapsed.

Eesti tööjõu-uuringu 2015. aasta andmete kohaselt oli 38%-s töötavate vastanute leibkondadest vähemalt üks alla 18-aastane liige (Täht 2016). Laste olemasolu mõjutab oluliselt töö- ja pereelu konflikti esinemist ning eriti tugevalt esineb konflikt alla 7 aastaste laste vanematel. 2006. aastal läbi viidud uuringust selgus, et väikeste lastega vanematest on 87,6 % tundnud ajapuudust töö- ja pere ühitamisel, vanemate laste vanematest 75% ja alaealiste lasteta inimestest ainult 55,4%. (Karu, 2009)

Lisaks tõi 2008. aastal läbi viidud Sotsiaaluuring välja, et lisaks töötajate isiklikele erinevustele, mõjutab ka organisatsiooni töökorraldus töö- ja eraelu ühildamist. Eraettevõtetes, kus töötab kõige suurem osa Eesti töötajatest (64%), on töö ja pereelu konflikt üks suuremaid. Tervelt 73% eraettevõtjatest ja 56% eraettevõtete töötajatest tunnevad, et neil esineb ajapuudust mõnikord või isegi sageli.

Eelnevalt välja toodust järeldub, et töö- ja pereelu konflikti esinemise probleem Euroopas ja Eestis on suur. See tähendab, et probleemiga tuleb tegeleda ning soodustada töö- ja pereelu ühildamist.

Töö- ja pereelu ühildamise soodustamiseks saab nagu eelmises peatükis mainitud, töötaja ise palju ära teha, kuid oma roll on ka organisatsioonil, kus inimene töötab.

1.2.4 Paindliku töökorralduse mõju töö- ja pereelu ühildamisele

Töö iseloom, töökorraldus ja tööandja suhtumine mõjutavad inimese võimet tööd ja pereelu ühitada väga palju. Võimalus tööaega ja -kohta valida ning vajadusel muuta võib olla väga oluliseks asjaoluks, mis töötaja töö- ja pereelu konflikti mõjutab (Karu, 2009). Selleks, et tööelu ei välistaks samaaegselt täisväärtuslikku era- ja pereelu või et pereelu ei sunniks tööst loobuma, on hakatud kõikjal Euroopas propageerima ja kasutama paindlikke töövorme (Karu, 2007). Antud peatükis kirjeldab töö autor lühidalt paindliku töökorralduse mõjust töö- ja pereelu ühildamisele ning toob välja tegurid, kuidas organisatsioon saab lisaks sellele aidata töötajal tööd ja isiklikku elu ühildada.

Hill *et al.* (2001) toovad välja, et tööaja ning töökoha paindlikkus on kaks tegurit, mis tavapärast aitavad tööd ja pereelu ühildada. Seda kinnitavad mitmed uuringuid. Näiteks on leitud, et Euroopa Liidu riikides soodustab võimalus oma tööaega endale sobivalt planeerida töö- ja pereelu ühildamist (Burchell, Fagan, O'Brien, & Smith, 2007) ja üle 60% inimestest on hinnanud võimalust oma tööaega planeerida vastavalt vajadusele oluliseks teguriks töö ja pereelu ühitamisel (Torres & Brites, 2007).

Paindlikuks töövormiks nimetatakse igasugust töökorraldust, mis erineb tavapärasest regulaarsest (viis päeva nädalas, kaheksa tundi päevas ja kindlas töökohas tehtavast) tööst. Paindlikud töövormid jagunevad ajapaindlikuks, kohapaindlikuks, lepinguliseks ning funktsionaalseks paindlikuks. (Karu, 2007)

Ajapaindlikkus hõlmab tavapärasest lühemaid tööpäevi, erinevaid töötamise aegu ja määratlemata tööaega. Kohapaindlikkus tähendab töötamist väljaspool tavapärasest töökohta või kontorit, tavaliselt kaugtööd või kodus töötamist. Lepingu paindlikkus: tähtajalised lepingud, renditöö kolmepoolsed lepingud, töötamine võlaõigusliku lepingu alusel, füüsilisest isikust ettevõtjad jms. Funktsionaalne paindlikkus tähendab mitmekesiseid ja muutuvaid tööülesandeid. See tähendab tööülesannete muutumist, töö tegemise kiiruse muutumist, tööülesannete roteerimist töötajate vahel. (Karu, 2007)

Paindlikkuse kasuteguriks ongi töötajale, kui ta saab vastavalt vajadusele tööpäeva alustada ja lõpetada tavapärasest hiljem või varem, töötada nädalavahetustel või öösiti, lühendada oma tööpäevi või töötada kodus. See annab talle võimaluse kohandada oma tööaega vastavalt eraelu vajadustele. (Karu, 2007) Vajadus paindliku tööaja järele sõltub inimese soost, vanusest, kvalifikatsioonist, palgast, tööorientatsioonidest ning perekonna staatusest. Näiteks eelistavad paindlikku tööaega väikeste lastega naised (Papalexandris & Kramar, 1997). Greenhaus ja Powell (2006) on välja toonud, et paindlikkus tööil võimaldab rohkem osa võtta kodustest tegevustest, mis omakorda suurendab indiviidi tulemuslikkust pererollis.

Siiski võib aga välja tuua, et paljudel juhtudel rakendatav tööaja paindlikkus mitte ei leevenda, vaid hoopis pingestab perede ajakasutuspraktikaid (Täht, 2017). Selliseks paindlikkuse vormiks on näiteks ebatüüpiline tööaeg. Ebatüüpiliseks tööajaks peetakse hommikul väga vara töötamist (enne 8), õhtul hilja töötamist (peale 18), öösel või nädalavahetusel töötamist. Osade inimeste jaoks on sellised ebatüüpilised ajad positiivsed, eriti juhul kui nad saavad seda aega ise valida ning seeläbi oma tööd ja eraelu ühildada. Juhul kui nad ei saa, siis ebatüüpilisel ajal töötamine võib veelgi keerulisemaks muuta nii isikliku aja leidmise kui ka lapsevanematel lastele hoiukoha leidmise. (Le Bihan & Martin, 2004)

Töö- ja pereelu ühitamine ebatüüpilise tööaja kaudu väljendub sageli partnerite vahel kokku sobimatutes graafikutes ehk samal ajal kui üks partneritest töötab, on teine kodus ja vastupidi. See võib aga pere sidususe (paarisuhe, suhted laste ja vanemate vahel) seisukohast omada pikemas perspektiivis negatiivseid tagajärgi. (Täht, 2017) Lisaks vähendab ebatraditsioonilisel ajal töötamine perekonnale pühendatavat aega, mis omakorda väljendub suuremas töö- ja pereelu konfliktis. (Espenberg *et al.* 2013) Seega on töötajate jaoks oluline, et organisatsioon rakendaks lisaks paindlikkusele veel teisigi meetmeid töötaja töö ja eraelu ühitamise soodustamiseks.

Lisaks paindlikule töötajale on veel meetmeid, mida ettevõtted saavad töötajate töö- ja pereelu soodustamiseks rakendada. Need võimalused jagunevad järgmistesse kategooriatesse: (Frone, 2003; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010 viidatud Einpaul 2018):

- erinevad puhkused (lapsehoolduspuhkus emale/isale, puhkus raskelt haige pereliikme eest hoolitsemiseks)
- abi lastehoiusüsteemi korraldamisel (näiteks lastehoid töökohas, lapsehoidmistoetused)

- üldised toetavad teenused (näiteks töötajate nõustamise programmid, töö- ja pereelu teemalised seminarid, koolitused, töötajate lastele mõeldud programmid)
- suhtumise muutmine töö- ja pereelu ühitamisse (näiteks tööle ja perele pühendumise olulisuse kajastamine ettevõtte missioonis; tööl veedetud tundide asemel töösooritusele keskendumine, tööprotsessi ümberkorraldamine töötajate pereelu ja isikliku elu vajadusi enam arvestavaks; toetavad juhid ning toetavad kolleegid).

Edukast töö- ja pereelu ühildamisest võivad nii töötaja kui ka organisatsioon, seega on väga oluline, et ka organisatsioonitasandilt panustatakse selle soodustamisse. Selle tõttu ongi Eestis juba 15 aastat tunnustatud ja innustatud tööandjaid, kes on oma töötajaid väärtustanud ning toetanud nende töö- ja pereelu paremat ühitamist, pakkudes pere- ja töötajasõbralikku töökeskkonda ning organisatsioonikultuuri. (Peresõbraliku tööandja märgis, 2017)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et paindlik töökorraldus hoolimata oma väikestest miinustest, on töötaja jaoks oluliseks töö- ja pereelu ühildamist soodustavaks teguriks, mida tööandja saab pakkuda. Siiski peab tööandja mõistma, et ainult paindlikust tööajast ei piisa ning töötaja vajab töö- ja pereelu ühildamiseks lisaks ka teisi ühildamist toetavaid meetmeid.

2. EMPIIRILINE UURIMUS

Antud peatükis tuakse välja kinnisvaramaaklerite eripärad, magistritöö raames läbi viidud uuringu eesmärk ja uurimisküsimused, antakse ülevaade uuringu läbiviimise protseduurist ning uuringu tulemustest.

2.1. Kinnisvaramaaklerite töö eripärad

Kinnisvaramaakleri põhiliseks tööülesandeks on vahendada tasu eest kinnisvara ostu-, müügi-, rendi- ja üüritehinguid ja/või anda kinnisvaravaldkonnaga seonduvat konsultatsiooni (Prisk *et al.* 2003). Kinnisvaramaaklerid tegutsevad erinevates töösuhetes. Enamasti on nad osanikud osauhingus, töötavad käsundus- või töövõtulepinguga kinnisvarabüroos. Mõned töötavad ka tavalise töölepinguga või tegutsevad FIE-na. (Hindpere, 2014)

Kinnisvaramaaklerite tööaeg on väga paindlik ning nende tööpäev ei ole töötundidega normeeritud. Maaklerid võivad üldiselt oma tulemisi ja minemisi ise reguleerida, kuid ametlik tööpäev on enamikus asutustes kella 9–17, mistõttu tuleb äripartnerite ja klientidega suheldes asjaajamisi ja kontakte just sellesse ajavahemikku sättida. (Kinnisvaramaakler, 2018) Siiski peab maakler olema valmis, et tööpäevad võivad venida pikale ning sageli tuleb töötada nädalavahetustel või riigipühadel (Hindpere, 2014). Kinnisvaramaakleril tuleb objektide erinevate asukohtade tõttu palju kontorist eemal olla ning klientidele vastu tulles peab objekte käima vaatamas nädalavahetustelgi (Kinnisvaramaakler, 2018). Samas koostab maakler oma töögraafiku ise – millal ja kuhu minna, kellele helistada ja milliseid asju ajada (Hindpere, 2014).

Üheks kinnisvaramaakleri töö- ja eraelu ühildamist mõjutavaks teguriks on maaklerite palgasüsteem. Maaklerite peamine töötasu on tulemuspalk, mis oleneb kinnisvara müügi-, ostu- või üüritehingu vahendustasust. Erandina makstakse osas kinnisvaraettevõtetes ka põhipalka või põhipalka koos tulemustasuga (Kinnisvaramaakler, 2018). See paneb aga maakleri enam pingutama, sest kui tema pingutustele vaatamata tehingut ei toimu, siis maaklerile tasu ei maksta (Hindpere, 2014).

Lisaks sellele peab maakler sageli kandma ka ettevõtlusega seotud kulud. Kas ja millistel tingimustel kompenseeritakse maaklerile ettevõtluskulud, sõltub kinnisvarabüroo ja maakleri vahelisest kokkulepest. Nendeks ettevõtluskuludeks on sõiduauto kasutamise kulud, sidevahendite kulud, vahel ka täielik või osaline reklaamikulu ning raamatupidamiskulud. (Hindpere, 2014).

2.2. Uuringu metoodika

2.2.1. Uuringu eesmärk ja uurimisküsimused

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas tajuvad kinnisvaramaaklerid oma töö- ja pereelu ühildamist ning millised on selle seosed nende demograafiliste tunnuste, töö olemuse ning tööorientatsiooniga.

Lähtuvalt magistr töö eesmärgist, püstitas töö autor järgnevad uurimisküsimused:

1. Kas ja millises dimensioonis esineb kinnisvaramaakleritel töö- ja pereelu konflikt?
2. Kuidas mõjutab töö- ja pereelu konflikti esinemist sugu, vanus, perekonnaseis ja väikeste laste olemasolu?
3. Mil määral mõjutab tööstaaž, töö tegemise aeg ning koht töö- ja pereelu konflikti esinemist?
4. Mil määral mõjutab inimese tööorientatsioon töö- ja pereelu konflikti esinemist?

2.2.2. Uuringu protseduur ja meetod

Uuritavate üldkogumi moodustasid kõik Eestis tegutsevad kinnisvaramaaklerid, kelle hinnanguline arv on 2015. aasta andmetele tuginedes ligilähedasel 2800 (Tammemäe, 2015), kellest enamus ei ole kutselised maaklerid. 2018. aasta seisuga kuulub umbes 650 maaklerit Maaklerite Kutsekoja registrisse. Valim moodustati sihipärase valimi meetodil ehk töö autor valis välja maaklerid, kes võiks olla populatsiooni kõige tüüpilisemad esindajad.

Enne kinnisvaramaaklerite hulgas uuringu läbi viimist, viis töö autor läbi ka pilootuuringu. Ankeetküsimustiku täitsid kolm inimest. Pilootuuringu eesmärgiks oli teada saada, kas vastajad mõistavad küsimustikku üheselt ning kaua küsimustikule vastamine aega võtab. Pilootuuringu tagasiside oli positiivne, kuid vastamiseks kulus aega oodatust enam. Muudatuse vastamiseks

kuluva aja kohta viis töö autor ka sisse. Kui esmalt oli märgitud vastamisele kuluvaks ajaks kuni 10 minutit, siis lõplikus ankeedis oli kuluvaks ajaks märgitud kuni 15 minutit.

Ankeetküsimustiku saatis töö autor 672 kinnisvaramaaklerile. Respondentide leidmiseks kontakteerus töö autor e-maili teel Eesti Maakleritekoja registris olevate maakleritega, palvega vastata ankeetküsitlusele. Lisaks sellele saatis töö autor küsitluse ka tuntumate kinnisvarabüroode töötajatele, kes ei olnud Eesti Maakleritekoja registris. Samuti palus ta küsitlusele vastata tuttavatel maakleritel, suunates neid ankeeti ka töökaaslastega jagama.

Andmete kogumine viidi läbi *Google Forms* uuringukeskkonnas, kasutades andmekogumise instrumendina ankeetküsimustikku, mis on välja toodud Lisas 1. Küsimustik oli vastajatele avatud 17 päeva, ajavahemikus 18.02 - 06.03.2018.

Empiirilise uuringu läbiviimiseks kasutatud ankeetküsitlus koosnes neljast osast:

1. Demograafilised andmed – vastajate valimiseseks võrdlemiseks koguti järkevaid andmeid: vanus, sugu, perekonnaseis, laste arv ja vanused. Lisaks koguti tööd iseloomustavaid andmeid: töösuhe, põhipalga olemasolu, tööstaaž ning lisatöökoha omamine lisaks kinnisvaramaakleri töökohale.
2. Tööaja kasutamine – antud küsimustiku blokis koguti andmeid tööaja kasutamise sageduse kohta. Küsimuste koostamiseks sisendi saamiseks, viis töö autor kahe maakleri seas läbi miniuuringu, kus ta palus ühel meessoost ja ühel naissoost maakleril pidada nädala jooksul päevikut tööaja kasutamise kohta. Selle põhjal koostatud küsimustikus said vastajad hinnata ühest viieni, kus 1 tähistas väga harva ja 5 tähistas väga tihti, kui sageli nad töötavad kontoris või kodus, töötavad õhtuti, nädalavahetusel või pühade ajal, teevad muudatusi tööle või perele pühendatavas ajas sõltuvalt isiklikest või klientide vajadustest. Samuti tõid vastajad arvuliselt välja keskmise tööaja päevas/ nädalas ning tööpäevade arvu.
3. Töö- ja pereelu konflikti mõõtmisel kasutas töö autor Carlson *et al.* (2000) poolt koostatud konfliktiskaalat, mis on eesti keelde tõlgituna kättesaadav: <https://www.pekonsult.ee/testid/tooelu.php>. Antud magistritöös lähtus autor tõlgitud versioonist, samal ajal võrreldes selle paikapidavust algallikaga. Konfliktiskaala koosnes 18 väitest, mille vastavust oma arvamusega vastajad hindasid skaalal 1-7, milles 1 tähistas mitte nõustumist ning 7 täielikku nõustumist. Nende 18 väite põhjal saab hinnata konflikti esinemist kuues dimensioonis: ajaga seotud faktoris „töö segab pereelu“, ajaga seotud

faktoris suunal „pere segab tööd“; pingega seotud faktoris „töö segab pereelu“, pingega seotud faktoris „pere segab tööd“; käitumisega seotud faktoris „töö segab pereelu“, käitumisega seotud faktoris „pere segab tööd“.

4. Tööorientatsiooni tuvastamisel kasutas töö autor Wrzesniewski *et al.* (1997) koostatud töö – elu küsimustikku, mille ta tõlkis eesti keelseks. Küsimustik koosnes 18 väitest, mida vastajad hindasid õigeks või valeks, vastavalt enda töösse suhtumisele. Tuginedes antud küsimustikule, saab hinnata, kas töötajad näevad tööd lihtsalt tööna, võimalusena karjääri teha või kutsumusena.

2.3. Valimi kirjeldus

Uuringus osales mainitud perioodi jooksul 76 inimest, mis on mõnevõrra väiksem vastanute arv, kui töö autor oleks lootnud saada, kuid siiski piisav olukorrast ülevaate saamiseks. Kõikidele küsimustele saadi 76 vastust, sest küsimustik oli seadistatud nii, et osaliselt täidetud küsimustikku ei olnud võimalik esitada. Respondentide jagunemine soo, vanuse ja perekonnaseisu järgi on välja toodud tabelis 3.

Tabel 3. Kinnisvaramaaklerite jagunemine soo, vanuse ja perekonnaseisu alusel

Sugu	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Mees	21	28%
Naine	55	72%
Kokku	76	100%
Vanusegrupp	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
20-29	14	18%
30-39	20	26%
40-49	24	32%
50-60	16	21%
60+	2	3%
Kokku	76	100%
Perekonnaseis	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Abielus/ kooselus	55	72%
Lahutatud	10	13%
Lesk	3	4%
Vallaline	8	11%
Kokku	76	100%

Allikas: autori koostatud

Küsitlusele vastas 21 meest (28%) ning 54 naist (72%). Respondentide keskmine vanus oli 41 aastat. Noorim küsitlusele vastaja oli 20 aastane ja vanim 73 aastane. Kõige sagedamini kuulusid vastajad vanusegruppi 40-49 eluaastat (32% vastajatest). Vastajatest valdav osa ehk 55 inimest olid abielus, mis on 72% kogu vastajate arvust.

Tabel 4. Kinnisvaramaaklerite laste vanused

Laste arv	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
0	14	18%
1	12	16%
2	29	38%
3	18	24%
4	3	4%
Kokku	76	100%
Laste vanused	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Alla 7 aasta	10	13%
Nii alla kui üle 7 aasta	15	20%
7-18 aastased	20	26%
Üle 18 aastased	17	22%
Pole lapsi	14	18%
Kokku	76	100%

Allikas: autori koostatud

Analüüsid laste arvu ja vanuse jaotumist (tabel 4), on näha, et valdaval osal vastajatest olid lapsed. Vaid 14 inimesel (18%) lapsesid puudusid. Kõige sagedamini oli uuringus osalejatel 2 last (38% vastajatest). Enim omati lapsi vanuses 7-18 eluaastat (26%).

Tabel 5. Kinnisvaramaaklerite tööstaaž

Tööstaaž	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Alla aasta	9	12%
1-2 aastat	8	11%
3-5 aastat	15	20%
6-9 aastat	14	18%
Üle 10 aasta	30	39%
Kokku	76	100%

Allikas: autori koostatud

Vaadates maaklerite jagunemist tööstaaži alusel (tabel 5), on näha, et tööstaaži üle 10 aasta omas lausa 30 inimest ehk 39% vastajatest on nii pikalt tegutsenud. Seevastu all aasta on tegutsenud vaid 9 inimest (12%).

Tabel 6. Kinnisvaramaaklerite töösuhe

Töösuhe	Vastajate arv	Osakaalu protsent (%)
Olen osanik osaühingus	32	42%
Töötan käsunduslepinguga kinnisvarabüroos	21	28%
Töötan töölepinguga kinnisvarabüroos	7	9%
Töötan töövõtulepinguga kinnisvarabüroos	9	12%
Muu	7	9%
Kokku	76	100%

Allikas: autori koostatud

Töösuhteilt oli vastajatest suurim osakaal ehk 32 inimest (42%) osanikud osaühingus. 7 inimest ehk 9% vastajatest vastas muu. Muu all toodi välja frantsiislepingut, tegutsemist FIE-na ja osaühingu olemist erinevate nüanssidega. Täpsem jagunemine töösuhete järgi toodi välja tabelis 6.

Kinnisvaramaakleritest 60 vastajal ehk 79% on ainukeseks sissetulekuks tulemuspalk ehk põhipalka ei makstud. 16 inimest saavad lisaks tulemustasule ka põhipalka. 66 vastaja jaoks (87%) on kinnisvaramaakleri töökoht hetkel ainukeseks töökohaks. 10 inimest ehk 13% omavad lisaks kinnisvaramaakleri tööle ka teist töökohta.

2.4. Uuringu tulemused

Järgnevalt toob töö autor välja uuringu tulemused, mille analüüsid viidi läbi kasutades statistikaprogramme IBM SPSS Statistics ja MS Excel. Uurimisküsimustele vastuse saamiseks kasutas töö autor kirjeldava statistika meetodeid (sagedustabelid, aritmeetilised keskmised, standardhälbed), võrdlevat analüüsi ning korrelatsioonanalüüsi. Seoste tuvastamisel kasutab töö autor Spearmani korrelatsioonikordajat (r). Korrelatsioonikordaja tugevuse tõlgendamisel lähtub ta sageli kasutatavast määratlusest, kus $r < 0,3$ on nõrk seos, $r < 0,7$ on keskmine seos ning $r > 0,7$ on tugev seos.

2.4.1 Töö- ja pereelu konflikti esinemine kinnisvaramaaklerite hulgas

Käesoleva magistritöö esimeseks uurimisülesandeks oli uurida töö- ja pereelu konflikti esinemist kinnisvaramaaklerite hulgas. Hindamaks kasutatava küsimustiku usaldusväärsust testis töö autor seda kasutades Cronbach'i Alphas (α). Kõigis dimensioonides konflikti mõõtvast küsimustiku Alpha oli 0,94. Asjaolul, et osa küsimustikust mõõdab konflikti suunal „töö segab pereelu“ ning teine osa suunal „pereelu segab tööd“, siis töö autor mõõtis nende usaldusväärsust ka eraldi. Mõlemal suunal oli Alpha 0,90. Lähtudes sageli kasutatavast määratlusest et $\alpha > 0,7$ on hea ja $\alpha > 0,9$ on suurepärase, siis võib öelda, et antud küsimustik on väga usaldusväärne.

Kõiki ankeetküsitluses olevaid väiteid oli võimalik hinnata skaalal 1-7 (ei nõustu-nõustun täielikult). Alates aritmeetilisest keskmisest 3,5 võib pidada konflikti olemasolu problemaatiliseks. 76 vastanust 32 hindasid konflikti esinemist mõne väite lõikes tugevamalt kui 4. Kaks vastajat tajusid tugevat töö- ja pereelu konflikti kõikide väidete lõikes ($M=5,8$; $SD=1,39$). Siiski vaadates kõikide vastajate keskmisi oli konflikti tajumine pigem väike. Kõigi 76 küsimustikule vastanud kinnisvaramaakleri töö- ja pereelu konflikti esinemise aritmeetilised keskmised (M) ning standardhälbed (SD) on toodud välja tabelis 7.

Tabel 7. Töö- ja pereelu konflikti esinemine dimensioonide lõikes

Töö- ja pereelu konflikti dimensioon	M	SD
Kõik dimensioonid	2,49	1,09
Töö segab pereelu	2,66	1,26
Pereelu segab tööd	2,33	1,07
Ajaga seotud faktor	2,55	1,20
Töö segab pereelu (ajaga seotud faktor)	2,64	1,45
Pereelu segab tööd (ajaga seotud faktor)	2,47	1,23
Stressiga seotud faktor	2,41	1,22
Töö segab pereelu (pingega seotud faktor)	2,79	1,59
Pereelu segab tööd (pingega seotud faktor)	2,04	1,29
Käitumisega seotud faktor	2,51	1,41
Töö segab pereelu (käitumisega seotud faktor)	2,54	1,48
Pereelu segab tööd (käitumisega seotud faktor)	2,47	1,49

Allikas: autori koostatud

Analüüsid tabelis välja toodud andmeid, on näha, et üldiselt on kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu konflikt väike. „Töö segab pereelu“ suunal oli konflikt mõnevõrra suurem (M=2,66; SD=1,26) kui suunal „pereelu segab tööd“ (M=2,33; SD=1,07). T-testi läbi viimisega sai töö autor kinnitust, et ka statistiliselt on konflikti kaks suunda oluliselt erinevad ($p < 0,01$).

Kõige enam esines kinnisvaramaakleritel pingest tulenevat (M=2,79; SD=1,59) ning ajast tulenevat (M=2,64, SD=1,45) töö- ja pereelu konflikti suunal „töö segab pereelu“. Samal ajal esines kõige väiksem konflikt seoses pinge tajumisega suunal „pereelu segab tööd“ (M=2,04, SD=1,29). Need tulemused näitavad, et tööst tulenev pinge mõjutab kinnisvaramaaklereid pereelus tunduvalt enam kui pereelust tulenev stress.

Töö autor viis läbi ka töö- ja pereelu konflikti dimensioonide vahelise korrelatsioonanalüüsi, saamaks teada dimensioonide vahelisi seoseid. Selleks arvutas ta välja Spearmani korrelatsioonikordaja (r) ning tulemused on välja toodud tabelis 8.

Tabel 8. Dimensioonide vaheline korrelatsioonanalüüs

	Töö segab pereelu (ajaga seotud faktor)	Pereelu segab tööd (ajaga seotud faktor)	Töö segab pereelu (pingega seotud faktor)	Pereelu segab tööd (pingega seotud faktor)	Töö segab pereelu (käitumisega seotud faktor)	Pereelu segab tööd (käitumisega seotud faktor)
Töö segab pereelu (ajaga seotud faktor)	$r=1,0; p<0,01$	$r=0,58; p<0,01$	$r=0,59; p<0,01$	$r=0,40; p<0,01$	$r=0,53; p<0,01$	$r=0,46; p<0,01$
Pereelu segab tööd (ajaga seotud faktor)	$r=0,58; p<0,01$	$r=1,0; p<0,01$	$r=0,54; p<0,01$	$r=0,55; p<0,01$	$r=0,43; p<0,01$	$r=0,46; p<0,01$
Töö segab pereelu (pingega seotud faktor)	$r=0,59; p<0,01$	$r=0,55; p<0,01$	$r=1,0; p<0,01$	$r=0,53; p<0,01$	$r=0,45; p<0,01$	$r=0,36; p<0,01$
Pereelu segab tööd (pingega seotud faktor)	$r=0,39; p<0,01$	$r=0,55; p<0,01$	$r=0,53; p<0,01$	$r=1,0; p<0,01$	$r=0,53; p<0,01$	$r=0,45; p<0,01$
Töö segab pereelu (käitumisega seotud faktor)	$r=0,53; p<0,01$	$r=0,43; p<0,01$	$r=0,45; p<0,01$	$r=0,53; p<0,01$	$r=1,0; p<0,01$	$r=0,84; p<0,01$
Pereelu segab tööd (käitumisega seotud faktor)	$r=0,46; p<0,01$	$r=0,46; p<0,01$	$r=0,36; p<0,01$	$r=0,45; p<0,01$	$r=0,84; p<0,01$	$r=1,0; p<0,01$

Allikas: autori koostatud

Analüüsid antud tabelit, on näha, et kõikide konflikti dimensioonide vahel on positiivne korrelatsioon ehk ühe tunnuse suurenedes suureneb ka teine. See tähendab, et kui ühes faktoris konflikti suurenemine suurendab konflikti ka teises faktoris. Tabelist on näha, et tugev seos esineb käitumisega seotud faktoris suundade „töö segab pereelu“ ja „pereelu segab tööd“ ($r=0,84$;

$p < 0,01$). Samuti kinnitab korrelatsioonanalüüs, et kõik konflikti dimensioonid on omavahel statistiliselt olulisel määral erinevad ($p < 0,01$).

2.4.2 Demograafiliste tunnuste mõju töö- ja pereelu konflikti esinemisele

Antud peatükis toob töö autor välja erinevate demograafiliste tunnuste mõju töö- ja pereelu konflikti esinemisele. Demograafilised tunnused, mida töö autor uurib, on sugu, vanus, perekonnaseis, laste arv ja laste vanused.

Tabel 9. Töö- ja pereelu konflikti esinemine soo lõikes

Sugu	Mees		Naine	
	M	SD	M	SD
Vastajate arv	21		55	
Kõik dimensioonid	2,46	0,99	2,51	1,14
Töö segab pereelu	2,58	1,12	2,69	1,32
Pereelu segab tööd	2,34	0,95	2,32	1,12
Ajaga seotud faktor	2,53	1,01	2,56	1,28
Pingega seotud faktor	2,29	1,35	2,46	1,18
Käitumisega seotud faktor	2,55	1,26	2,49	1,48

Allikas: autori koostatud

Analüüsidest töö- ja pereelu konflikti esinemist soo lõikes (tabel 9), selgub, et naised tajuvad konflikti mõnevõrra tugevamalt ($M=2,51$; $SD=1,14$) kui mehed ($M=2,46$; $SD=0,99$), kuid mõlemast soost inimesed tajuvad enim konflikti suunal „töö segab pereelu“. Suurim erinevus sugude vahel on faktoris, kus nad tajuvad konflikti. Kõige enam tajuvad mehed konflikti käitumisega seotud faktoris ($M=2,55$; $SD=1,26$), samal ajal kui naised tajuvad enim konflikti ajaga seotud faktoris ($M=2,56$; $SD=1,28$). Töö autor viis läbi ka T-testi kontrollimaks meeste ja naiste tulemuste statistilist erinevust ning sellest selgus, et tulemused ei ole statistiliselt olulisel määral erinevad ($p > 0,01$).

Tabel 10. Töö- ja pereelu konflikti esinemine vanusegruppide lõikes

Vanusegrupp	20-29		30-39		40-49		50+	
Vastajate arv	14		20		24		18	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kõik dimensioonid	1,98	0,64	2,72	1,12	2,55	1,36	2,57	0,88
Töö segab pereelu	1,98	0,70	2,84	1,23	2,89	1,54	2,66	1,12
Pereelu segab tööd	1,97	0,66	2,59	1,07	2,20	1,38	2,48	0,77
Ajaga seotud faktor	2,00	0,66	2,77	1,23	2,55	1,46	2,76	1,06
Pingega seotud faktor	1,88	0,77	2,58	1,24	2,49	1,48	2,54	1,07
Käitumisega seotud faktor	2,05	1,25	2,80	1,28	2,60	1,76	2,42	1,15

Allikas: autori koostatud

Töö- ja pereelu konflikti esinemine vanusegruppide lõikes on välja toodud tabelis 10. Analüüsidest tulemusi, on näha, et kõige vähem tajuvad töö- ja pereelu konflikti vastajad vanusegrupis 20-29 (M=1,98; SD=0,64) ning kõige enam tajuvad konflikti vastajad vanusegrupis 30-39 (M=2,72; SD=1,12). T-test näitas, et erinevates vanusegruppides kinnisvaramaaklerite vastused ei ole olulisel määral erinevad ($p > 0,01$).

Tabel 11. Töö- ja pereelu konflikti esinemine sõltuvalt perekonnaseisust

Perekonnaseis	Vallaline		Abielus		Lahutatud		Lesk	
Vastajate arv	8		55		10		3	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kõik dimensioonid	2,37	1,38	2,40	0,89	2,97	1,76	2,89	0,95
Töö segab pereelu	2,25	1,52	2,56	1,06	3,29	1,90	3,41	1,07
Pereelu segab tööd	2,49	1,31	2,24	0,86	2,66	1,83	2,37	0,83
Ajaga seotud faktor	2,23	1,21	2,44	1,00	3,35	1,91	2,94	1,26
Pingega seotud faktor	2,79	1,90	2,25	0,98	2,82	1,79	3,11	0,25
Käitumisega seotud faktor	2,08	1,33	2,52	1,29	2,75	2,05	2,61	1,93

Allikas: autori koostatud

Analüüsidest töö- ja pereelu konflikti esinemist sõltuvalt perekonnaseisust (tabel 11), on näha, et suurim konflikt esineb lahutatud inimestel (M=2,97; SD=1,76) ning kõige väikesem konflikt esineb vallalistel inimestel (M=2,37; SD=1,38). Nagu eelnevalt, on ka antud juhul suurem konflikt suunal „töö segab pereelu“ kui suunal „pereelu segab tööd“. T-test näitas, et valdavalt ei ole vastused sõltuvalt perekonnaseisust statistiliselt oluliselt erinevad ($p > 0,01$). Siiski esines statistiliselt olulisel määral erinevus pingega seotud faktoris töö- ja pereelu konflikti tajumisel abielus inimestele ja leskedel. Lesed tajusid konflikti enam kui abielus inimesed.

Tabel 12. Töö- ja pereelu konflikti esinemine laste arvu lõikes

Laste arv	0 last		1 laps		2 last		3 + last	
Vastajate arv	14		12		29		21	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kõik dimensioonid	1,92	0,65	2,50	0,79	2,86	1,41	2,36	0,80
Töö segab pereelu	2,05	1,02	2,68	1,04	3,08	1,56	2,48	0,86
Pereelu segab tööd	1,80	0,67	2,32	0,71	2,64	1,38	2,24	0,83
Ajaga seotud faktor	2,13	0,87	2,26	0,99	2,92	1,53	2,50	0,88
Pingega seotud faktor	2,05	0,94	2,21	1,05	2,84	1,57	2,18	0,73
Käitumisega seotud faktor	1,60	0,80	3,03	1,38	2,82	1,54	2,39	1,34

Allikas: autori koostatud

Analüüsid töö- ja pereelu konflikti esinemist laste arvu lõikes (tabel 12), siis kõige suurem töö- ja pereelu konflikt esines 2 lapsega peredes ($M=2,86$; $SD=1,41$) ja kõige väikesem konflikt esines lasteta peredes ($M=1,92$; $SD=0,65$). Ka antud juhul tajuti pigem konflikti suunal „töö segab pereelu“. T-test näitas, et statistiliselt oluline erinevus esines töö- ja pereelu konflikti tajumises ilma lasteta ning kuni 2 lapsega vastajate vahel käitumisega seotud faktoril nii suunal „töö segab pereelu“ kui ka suunal „pereelu segab tööd“.

Tabel 13. Töö- ja pereelu konflikti esinemine sõltuvalt laste vanusest

Laste vanused	alla 7 aasta		7-18 aastat		üle 18 aasta		pole lapsi	
Vastajate arv	14		20		17		14	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kõik dimensioonid	2,56	1,16	2,53	1,23	2,81	1,02	1,92	0,65
Töö segab pereelu	2,69	1,28	2,83	1,30	2,91	1,32	2,05	1,02
Pereelu segab tööd	2,43	1,09	2,23	1,31	2,72	0,84	1,80	0,67
Ajaga seotud faktor	2,57	1,22	2,53	1,42	2,92	1,12	2,13	0,87
Pingega seotud faktor	2,41	1,25	2,42	1,48	2,72	1,06	2,05	0,94
Käitumisega seotud faktor	2,71	1,40	2,64	1,57	2,80	1,46	1,60	0,80

Allikas: autori koostatud

Analüüsid töö- ja pereelu konflikti esinemise sõltuvust laste vanusest (tabel 13), on näha, et enim esineb töö- ja pereelu konflikti üle 18 aastaste laste vanematel ($M=2,81$; $SD=1,02$) ning kõige vähem ilma lasteta inimestel ($M=1,92$; $SD=0,65$). Suunal „töö segab pereelu“ on konflikt taaskord suurem kui suunal „pereelu segab tööd“. T-test näitas, et statistiliselt olulisel määral erinesid vastused taaskord käitumisega seotud faktoril inimeste vahel, kellel pole lapsi võrreldes nendega, kel on lapsed. Teised tulemused ei olnud statistiliselt olulisel määral erinevad.

2.4.3 Töö olemuse mõju töö- ja pereelu konflikti tekkimisele

Kinnisvaramaaklerite töösuhe ning töökorraldus on sõltuvalt maaklerist väga erinev. Analüüsidest töösuhte, põhipalga olemasolu ning lisatöökoha omamist lisaks kinnisvaramaakleri töökohale, ilmnest T-testi kasutades, et statistiliselt olulist erinevust töö- ja pereelu konflikti esinemisega ei olnud ($p > 0,01$). Statistiliselt oluline erinevus ilmnest tööstaaži puhul pingega seotud faktorist maaklerite vahel, kelle tööstaaž oli alla aasta ja üle 10 aasta. Selgus, et üle 10 aasta tegutsenud kinnisvaramaaklerid tajuvad konflikti antud faktorist märgatavalt tugevamalt kui alla aasta tegutsenud maaklerid. Töö- ja pereelu konflikti esinemine sõltuvalt tööstaažist on välja toodud tabelis 14.

Tabel 14. Töö- ja pereelu konflikti esinemise seos tööstaažiga

Tööstaaž	Alla aasta		1-2 aastat		3-5 aastat		6-9 aastat		Üle 10 aasta	
Vastajate arv	9		8		15		14		30	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kõik dimensioonid	1,74	0,98	2,45	0,77	2,49	0,97	2,65	1,30	2,66	1,11
Töö segab pereelu	1,72	1,02	2,53	0,98	2,72	1,20	2,76	1,26	2,90	1,36
Pereelu segab tööd	1,77	0,99	2,38	0,64	2,26	0,94	2,54	1,45	2,41	1,03
Ajaga seotud faktor	2,06	1,55	2,48	0,72	2,58	1,07	2,69	1,33	2,65	1,23
Pingega seotud faktor	1,52	0,74	2,35	0,63	2,23	1,12	2,54	1,45	2,73	1,30
Käitumisega seotud faktor	1,65	0,90	2,52	1,28	2,66	1,43	2,73	1,54	2,58	1,50

Allikas: autori koostatud

Analüüsidest töö- ja pereelu konflikti sõltuvalt staažist, on märgata, et mida suuremaks staaž läheb, seda suurem on töö- ja pereelu konflikt (alla aastase staaži puhul $M=1,74$; $SD=0,98$; 1-2 aastase korral $M=2,45$; $SD=0,77$, 3-5 aastase puhul $M=2,49$; $SD=0,97$, 6-9 aastase korral $M=2,65$; $SD=1,30$ ning üle 10 aastase staažiga maakleril $M=2,66$; $SD=1,11$). Samuti esineb erinevus ka konflikti suunaga. Alla aastase staažiga maakler tajub isegi veidi rohkem konflikti suunal „pereelu segab tööd“, samas kui suuremate staažide puhul esineb konflikt tugevamalt suunal „töö segab pereelu“.

Kinnisvaramaaklerite tööaeg on väga paindlik ning tööle kuluv aeg on sõltuvalt inimesest küllaltki erinev. Tabelis 15 toob töö autor välja keskmiselt tööle kulunud aja.

Tabel 15. Kinnisvaramaakleritel tööle kuluv aeg

Tööle kuluv aeg	MIN	MAX	M	SD
Tööaeg päevas (tundides)	2	12	7,74	2,28
Tööaeg nädalas (tundides)	10	75	42,43	12,46
Tööaeg nädalas (päevades)	2	7	5,51	1,04
Vabad päevad nädalas	0	7	1,58	1,24

Allikas: autori koostatud

Analüüsid kinnisvaramaaklerite tööajakasutust, on näha, et maaklerite tööpäeva pikkus varieerub 2 tunnist kuni 12 tunnini ($M=7,74$; $SD=2,28$). Samuti erineb olulisel määral keskmine tööaeg nädalas ($M=42,43$; $SD=12,46$), osad maaklerid kulutavad tööle ainult 10 tundi, samas kui teised töötavad isegi 75 tundi. Seda erinevust kinnitab ka standardhälve ($SD=12,46$), mis on kõikide küsimuste lõikes kogu uuringu suurim.

Leidmaks korrelatsioone tööle kulunud aja ja töö- ja pereelu konflikti esinemise vahel, arvutas töö autor Spearmani korrelatsioonikordajad. Sellest selgus, et nii päevas kui ka nädalas töötatud tundide ja töö- ja pereelu konflikti esinemise vahel statistiliselt olulised seosed puudusid ($p>0,05$). Nädalas töötatud päevade arvu ja „töö segab pereelu“ ajalise faktori vahel oli nõrk positiivne seos ($r=0,23$; $p<0,05$). See tähendab, et suurem arv tööle pühendatud päevi suurendab töö- ja pereelu tajumist „töö segab pereelu“ ajalises faktoris.

Samuti tõi analüüs välja nõrga negatiivse seoses täielikult tööst vabade päevade ja töö- ja pereelu konflikti tajumise vahel. Statistiliselt oluline, kuid nõrk seos oli vabade päevade ja konflikti tajumisega kõikides dimensioonides ($r=-0,30$, $p<0,05$), „töö segab pereelu“ suunal ($r=-0,32$; $p<0,01$), ajaga seotud faktoris ($r=-0,30$; $p<0,05$), ajaga seotud faktoris „töö segab pereelu“ ($r=-0,28$; $p<0,05$), pingega seotud faktoris ($r=-0,29$; $p<0,05$), pingega seotud faktoris „töö segab pereelu“ ($r=-0,26$; $p<0,05$) ja käitumisega seotud faktoris „töö segab pereelu“ ($r=-0,24$; $p<0,05$). Sellest võib järeldada, et vabade päevade arvu suurenemine vähendab töö- ja pereelu konflikti esinemist eelnevalt mainitud suundades ja faktorites. Suunal „pereelu segab tööd“ seost ei esinenud, mis tähendab et vabade päevade arv ei avalda mõju töö- ja pereelu konfliktile suunal „pereelu segab tööd“.

Leidmaks korrelatsioone töötamise aja, koha ja tööga seotud plaanide tegemise ning töö- ja pereelu konflikti vahel, kasutas taaskord töö autori Spearmani korrelatsioonikordaja arvutamist.

Tulemuste analüüsist selgus, et statistiliselt olulisel määral ei esine korrelatsioone õhtuti, nädalavahetuseti, kodukontoris töötamise ning töö- ja pereelu konflikti esinemise vahel. Samuti ei mõjuta töö- ja pereelu konflikti esinemist oluliselt tööasjades muudatuste tegemine isiklike vajaduste tõttu. Tegurid, mis mõjutavad töö- ja pereelu konflikti esinemist on välja toodud tabelis 16.

Tabel 16. Tööaja ja korralduse tegurid, mis mõjutavad töö- ja pereelu konflikti esinemist

	Töötan põhiliselt 9-17	Töötan kontoris	Teen isiklikes plaanides muudatusi töö tõttu	Eelistan tööd pereüritusele lootuses teenida rohkem
Kõik dimensioonid	$r=-0,32$; $p<0,01$	$r=-0,24$; $p<0,05$	$r=0,26$; $p<0,05$	$r=0,28$; $p<0,05$
Töö segab pereelu	$r=-0,38$; $p<0,01$	$r=-0,27$; $p<0,05$	$r=0,23$; $p<0,05$	$r=0,27$; $p<0,05$
Pereelu segab tööd	$r=-0,23$; $p<0,05$	$r=-0,13$; $p>0,05$	$r=0,26$; $p<0,05$	$r=0,24$; $p<0,05$
Ajaga seotud faktor	$r=-0,40$; $p<0,01$	$r=-0,26$; $p<0,05$	$r=0,24$; $p<0,05$	$r=0,26$; $p<0,05$
Pingega seotud faktor	$r=-0,25$; $p<0,05$	$r=-0,19$; $p>0,05$	$r=0,19$; $p>0,05$	$r=0,26$; $p<0,05$
Käitumisega seotud faktor	$r=-0,22$; $p>0,05$	$r=-0,11$; $p>0,05$	$r=0,24$; $p<0,05$	$r=0,30$; $p<0,01$

Allikas: autori koostatud

Analüüsides antud tabelit on näha, töötamine põhiliselt ajavahemikus 9-17 ja töötamine kontoris on negatiivses seoses töö- ja pereelu konflikt esinemisega. Töötamise põhiliselt 9-17 tugevaim korrelatsioon esineb ajaga seotud faktoris ($r=-0,40$; $p<0,01$) ning suunal „töö segab pereelu“ ($r=-0,38$; $p<0,01$). Sellest järeldub, et mida enam töötab maakler 9-17, seda vähem tajub ta töö- ja pereelu konflikti esinemist ajaga seotud faktoris ning „töö segab pereelu suunal“, kuid nagu tabelist näha, siis seosed esinevad kõikide dimensioonide lõikes. Kontoris töötamine on tugevaimas negatiivses korrelatsioonis suunaga „töö segab pereelu“ ($r=-0,27$; $p<0,05$) ning ajaga seotud faktoris ($r=-0,26$; $p<0,05$). Sellest võib järeldada, et mida enam maakler täidab tööülesandeid kontoris, seda väikesem on tema töö- ja pereelu konflikt.

Positiivsed seosed on töö tõttu isiklikus plaanis muudatuste tegemisel ning töö eelistamisel pereüritustele suurema palga teenimisel ja töö- ja pereelu konflikti esinemise vahel. Töö tõttu isiklikes plaanides muudatuste tegemine on positiivses korrelatsioonis kõikide dimensioonidega ($r=0,26$; $p<0,05$), kõige nõrgem seos esineb stressiga seotud faktoris ($r=0,19$; $p>0,05$). Töö eelistamine pereüritustele lootusega seeläbi rohkem teenida omab keskmist korrelatsiooni käitumisega seotud faktori ($r=0,30$; $p<0,01$), samas esinevad nõrgad seosed kõikides

dimensioonides. Sellest järeldub, et töö esiplaanile seadmine mõjutab konflikti esinemist töö- ja pereelu vahel.

Lisaks tabelis välja toodud teguritele leidis töö autor pühade ajal töötamise ning töö- ja pereelu konflikti tajumise vahel statistilisel määral olulise korrelatsiooni ajalises faktoris ($r=0,26$; $p<0,05$). Sellest võib järeldada, et kuigi kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu konflikti esinemist ei mõjuta statistiliselt olulisel määral õhtul ega nädalavahetusel töötamine, siis pühade ajal töötamine mõjutab konflikti tajumist.

2.4.4 Tööorientatsioonid ning nende seosed töö- ja pereelu konflikti esinemisega

Analüüsid kinnisvaramaaklerite tööorientatsioone, oli näha, et valdav osa vastajatest omasid tunnuseid mitmest orientatsioonist ning väga vähe oli neid, kes täielikult liigitusid ühe konkreetse tööorientatsiooni alla. Siiski toob töö autor olukorra näitlikustamiseks tabelis 17 välja tööorientatsioonid, mis vastavad maakleritele enim. Tabelis on näha, et valdav osa maakleritest (49 inimest) suhtuvad oma töösse kui kutsumusse, sellele järgneb töö nägemine lihtsalt töökohana (28 inimest) ning väga vähesed maaklerid (2) näevad oma tööd kui karjäärivõimalust.

Tabel 17. Kinnisvaramaaklerite tööorientatsioon

Tööorientatsioon	Vastajate arv
Töö	28
Karjäär	2
Kutsumus	46

Allikas: autori koostatud

Edaspidises analüüsis ei lahterda töö autor maaklereid nii konkreetselt orientatsiooni põhiseelt, vaid analüüsib tööorientatsiooni ning töö- ja pereelu konflikti tajumise seoseid arvestusega, et inimesed omavad tunnuseid mitmest erinevast tööorientatsioonist. Seoste leidmiseks arvutab töö autor Spearmani korrelatsioonikordajad.

Analüüsid seoseid tööorientatsiooni ning töö- ja pereelu vahelise konflikti vahel ilmnes, et statistiliselt oluline seos esines vaid vastajate seas, kel esines karjäärile orienteerituse tunnuseid. Nimelt esines nõrk negatiivne seos karjäärile orienteerituse ning töö- ja pereelu konflikti (kõikides dimensioonides) vahel ($r=-0,24$; $p<0,05$), „töö mõjutab pereelu“ suunal ($r=-0,24$; $p<0,05$) ja

pingega seotud faktoris ($r=-0,25$; $p<0,05$). See tähendab, et mida enam oli maakleril karjäärile suunatud käitumist, seda väikesem oli tema töö- ja pereelu konflikti tajumine eelnevalt välja toodud dimensioonides.

Statistiliselt olulisi seoseid esines ka tööorientatsioonide ning töökoha ja tööaja vahel. Karjäärile orienteerituse tunnuseid omavate inimeste ning kontoris töötamise vahel oli keskmine positiivne korrelatsioon ($r=0,44$; $p<0,05$) ning kodukontoris töötamise vahel negatiivne korrelatsioon ($r=-0,36$; $p<0,05$). Sellest võib järeldada, et maaklerid, kelles esineb karjäärile orienteerituse tunnuseid töötavad pigem kontoris ja vähem kodukontoris. See võib ka põhjendada nende väiksemat töö- ja pereelu konflikti esinemist, sest nagu eelnevas peatükis töö autor välja tõi, siis kontoris töötamine ja töö- ja pereelu konflikti tajumine olid omavahel negatiivses korrelatsioonis. Teiste tööorientatsioonide tunnuseid omavatel maakleritel töökohaga seotud statistiliselt olulisi korrelatsioone ei esinenud.

Siiski esinesid töö ja kutsumuse tööorientatsiooni tunnuseid omavatel maakleritel statistilisel määral olulised korrelatsioonid tööaja kasutamise ning tööorientatsiooni vahel. Tööle orienteerituse ning täielikult vabade päevade vahel oli nõrk negatiivne seos ($r=-0,24$; $p<0,05$), mis tähendas, et inimesed, kes nägid tööd pigem rahateenimise võimalusena, omasid vähem täielikult vabasid päevasid. Tööd kui kutsumust nägevad inimesed omasid positiivseid seoseid päevas töötatud tundidega ($r=0,23$; $p<0,05$) ning nädalas töötatud tundidega ($r=0,27$; $p<0,05$). Sellest võib järeldada, et inimesed, kelle jaoks töö oli kutsumus, veetsid tööd tehes rohkem aega. Samas puudusid neil seosed seetõttu suurema töö- ja pereelu konflikti tajumisega.

3. JÄRELDUSED JA ARUTELU

Töö- ja pereelu ühildamine on tänapäeval väga oluline teema kõigi töötavate inimeste jaoks. Käesoleva magistr töö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas tajuvad kinnisvaramaaklerid oma töö- ja pereelu ühildamist ning millised on selle seosed nende demograafiliste tunnuste, töö olemuse ning tööorientatsiooniga. Antud peatükis toobki töö autor välja järeldused uuringu tulemustest ning teeb ettepanekuid kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu ühildamise soodustamiseks. Samuti teeb töö autor ettepanekuid teema käsitlemiseks tulevikus.

Magistr töö eesmärgi täitmiseks püstitas töö autor uurimisküsimused, millest esimeseks oli uurida kas ja millises dimensioonis esineb kinnisvaramaakleritel töö- ja pereelu konflikti. Uuringust selgus, et 76 vastanust 32 tajus konflikti mõne väite lõikes märgatavalt ning kinnisvaramaakleritel esines vähesel määral töö- ja pereelu konflikti kõikides dimensioonides. Siiski oli valdavalt konflikti tajumine pigem väike. See näitab, et enamuses on kinnisvaramaaklerid oma töö- ja pereelu integreerimisega edukalt hakkama saanud.

Töö- ja pereelu ühildamist on kindlasti soodustanud kinnisvaramaaklerite paindlik töökorraldus. Paindliku töökorralduse mõju töö- ja pereelu ühildamisele on välja toonud mitmed valdkonna uurijad, näiteks Hill *et al.* (2001) toovad välja, et tööaja ning töökoha paindlikkus on kaks tegurit, mis tavapärast aitavad tööd ja pereelu ühildada. Ka Karu (2009) tõi välja, et võimalus tööaega ja -kohta valida ning vajadusel muuta võib olla väga oluliseks teguriks, mis töötaja töö- ja pereelu konflikti esinemist mõjutab. Töö autori poolt läbi viidud uuring annab eelnevalt mainitud uuringute tulemustele kinnitust ja tõestab, et paindliku töökorralduse puhul tajuvad töötajad töö- ja pereelu konflikti vähesel määral.

Võrreldes töö- ja pereelu konflikti esinemist kahe konflikti suuna vahel, on näha, et suunal „töö segab pereelu“ oli konflikt mõnevõrra suurem kui suunal „pereelu segab tööd“. Konflikti suunal „töö segab pereelu“, on ka varasematele uuringutele tuginedes inimesed enamasti tugevamini tajunud. Õpetajate seas 2017. aastal Katre Trei poolt läbi viidud uuring näitas, et suunal „töö segab

pereelu“ oli konflikt märgatavalt suurem kui suunal „pereelu segab tööd“. Lisaks eelnevale näitavad Euroopa Sotsiaaluuringu 2008. aasta andmed, et 50% inimestest tajuvad, et neil ei jagu töö tõttu aega pereelu jaoks, samas kui vastupidist tajuvad vaid 22% vastanutest. Ka Burke (2004) toob välja, et suunal „töö segab pereelu“ esineb konflikt sagedamini.

Kinnisvaramaaklerite puhul võib tugevam konflikti tajumine suunal „töö segab pereelu“ olla tingitud asjaolust, et maaklerite tööpäevad võivad venida pikale ning sageli tuleb töötada nädalavahetustel või riigipühadel (Hindpere, 2014). See omakorda vähendab aega, mille maaklerid saavad pühendada perele või iseendale. Kõige enam esines kinnisvaramaakleritel töö- ja pereelu konflikti suunal „töö segab pereelu“ pingega seotud faktoris. Samal ajal esines kõige väiksem konflikt pingega seotud faktoris suunal „pereelu segab tööd“. Sellest järeldub, et tööst tulenev stress mõjutab maaklereid tunduvalt enam kui pereelust tulenev stress.

Teiseks uurimisküsimuseks oli välja selgitada töö- ja pereelu konflikti esinemise seos vastajate soo, vanuse, perekonnaseisu ja väikeste laste olemasoluga. Analüüsides töö- ja pereelu konflikti esinemist eelnevalt mainitud tunnuste lõikes, selgus et soo, perekonnaseisu ja vanusegruppide lõikes statistiliselt olulist erinevust konflikti tajumisel ei esinenud. Siiski esinesid töö- ja pereelu konflikti tajumisel väikesed erisused.

Analüüsides konflikti esinemist soo lõikes, oli märgata, et naised tajuvad konflikti mõnevõrra tugevamalt kui mehed. Ka õpetajate hulgas läbi viidud uuringust selgus, et naised tajusid töö- ja pereelu konflikti esinemist meestest mõnevõrra tugevamalt (Trei, 2017). Erinevalt õpetajate hulgas läbi viidud uuringust, kus naised tajusid enim töö- ja pereelu konflikti stressiga seotud faktoris, tajusid kinnisvaramaaklerid seda kõige enam ajaga seotud faktoris. Naiste suurem töö- ja pereelu konflikti tajumine on põhjendatav asjaoluga, et vastutus koduste ülesannete ning laste eest hoolitsemise ees on lähtudes tavapärasest rollijaotusest rohkem naiste kanda. Siiski hakkavad rollid vaikselt muutuma ning ka mehed osalevad enam pereelus ja laste eest hoolitsemises (Karu, 2009). Sel põhjuselt ilmselt ei erinenud ka meeste ja naiste töö- ja pereelu konflikti tajumine statistiliselt olulisel määral, vaid ainult vähesel määral.

Vaadeldes töö- ja pereelu konflikti esinemist sõltuvalt perekonnaseisust on näha, et suurim konflikt esineb lahutatud inimestel ja leskedel ning kõige väikesem konflikt esineb vallalistel inimestel. Kõrvutades antud tulemusi õpetajate hulgas läbi viidud uuringu tulemustega (Trei, 2017) on näha, et õpetajate hulgas tajuvad kõige tugevamalt töö- ja pereelu konflikti lisaks

leskedele ka vallalised inimesed, kes töö autori poolt läbi viidud uuringu raames konflikti kõige nõrgemalt tajusid. Samas erinevad mõlemad tulemused Euroopa Sotsiaaluuringust (Karu, 2009), mille andmetel esineb suurim töö- ja pereelu konflikt abielus või kooselus inimestel, olles tingitud suurematest perepoolsed nõudmistest. Lahutatud inimeste tugevat töö- ja pereelu konflikti tajumist põhjustab ilmselt asjaolu, et neil on sageli koduseid kohustusi rohkem kui vallalistel.

Analüüsides konflikti esinemist vanuse lõikes, on näha, et kõige vähem tajuvad töö- ja pereelu konflikti vastajad vanusegrupis 20-29 ning kõige enam tajuvad konflikti vastajad vanusegrupis 30-39. Ka Karu (2009) uuringus ilmnes, et 25-49-aastased tunnetavad eriti, et neil ei jagunud töö tõttu aega perekonna ega iseenda jaoks. See on põhjendatav asjaoluga, et paljudel selles vanuses inimestel on väikesed lapsed, mis raskendavad töö- ja pereelu ühildamist. Väikeste laste olemasolu ongi üheks oluliseks töö- ja pereelu konflikti suurendavaks teguriks (Karu, 2009).

Ka töö autori poolt läbi viidud uuringu tulemused näitasid, et just laste arv ja vanus on peamiseks demograafiliseks teguriks, mis mõjutab töö- ja pereelu ühildamist. Maaklerid, kel lapsed puudusid, tajusid konflikti tunduvalt nõrgemalt kui need, kel olid lapsed. Ka Teine Euroopa Elukvaliteedi uuring (2010) toob välja, et laste olemasolu mõjutab töö- ja pereelu konflikti esinemist olulisel määral. Uuringu tulemused näitavad, et laste arv mõjutab märgatavalt rahulolu töö- ja pereelu ühildamisega – kui ilma lasteta naistest olid 28% ning meestest 29% rahul töö- ja pereelu tasakaaluga, siis 3+ lapsega naistest olid rahul vaid 13% ning meestest 18%. See näitab selgelt vajadust lapsevanemaid töö- ja pereelu ühildamisel toetada.

Töö autori jaoks oli väga üllatav aga tulemus, et kinnisvaramaaklerite seas esines enim konflikti üle 18 aastaste laste vanematel ning alles seejärel alla 7 aastaste laste vanematel. Need tulemused erinevad Karu (2009) poolt läbi viidud uuringu tulemustest, millest selgus, et väikeste lastega vanematest on 87,6% tundnud ajapuudust töö- ja pere ühitamisel ja alaealiste lasteta inimestest ainult 55,4%. Sellest järeldub, et maaklerite töö- ja pereelu ühildamist mõjutab mingi tunnus laste vanustest enam.

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli leida, mil määral mõjutab tööstaaž, töö tegemise aeg ning koht töö- ja pereelu konflikti esinemist. Uuringust selgus, et mida suurem on kinnisvaramaakleri tööstaaž, seda enam tajub ta töö- ja pereelu konflikti, seda eriti pingega seotud faktoris. See võib olla ka põhjuseks, miks üle 18 aastaste laste vanemad konflikti enim tajuvad – nad on valdavalt vanemad ja töötanud kinnisvaramaaklerina kauem. Samas on antud tulemus varasemalt läbi viidud

uuringute tulemustest erinev. Lee Pukkoneni (2016) poolt läbi viidud uuringust selgus, et üle 10 aastaste tööstaažiga inimestel on töö- ja pereelu rohkem tasakaalus kui väiksema staažiga. Samadele tulemustele jõudis ka Darcy, McCarthy, Hill ja Grady (2012) poolt läbi viidud uuring, mille tulemused näitasid, et pika tööstaažiga inimestel on töö- ja pereelu rohkem tasakaalus kui keskmise või väikese staažiga inimestel. Kuigi võiks eeldada, et staaži kasvades inimene harjub tööga ning seeläbi suudab tööd ja pereelu paremini integreerida, siis kinnisvaramaaklerite puhul toimib see vastupidiselt ning aja jooksul pinge töö ja pere ühildamisel suureneb.

Analüüsides kinnisvaramaaklerite tööaega, on märgata, et tööaeg on väga varieeruv. Osad maaklerid töötasid päevas 2 tundi ning nädalas 10 tundi, samas kui teised töötasid päevas 12 ja nädalas 75 tundi. Siiski ei mõjutanud konflikti esinemist nii väga töötatud tundide arv, vaid töötatud päevade ja vabade päevade arv. Mida enam päevi maakler töötas, seda suurem oli töö- ja pereelu konflikt ning mida rohkem täielikult tööst vabasisid päevi oli, seda vähem esines konflikti. Erinevalt töö autori poolt läbi viidud uuringu tulemustest, leidsid Hill *et al.* (2001), et töötatud tundide arv on negatiivses seoses töö- ja pereelu tasakaaluga, sest vähendab aega ja energiat mõlemas sfääris piisavalt panustada. Ilmselt asjaolul, et maakleritel on väga paindlik graafik, kuid samas on töö pidevalt tagaplaanil olemas, on töö- ja pereelu konflikti esinemine sõltuvuses pigem töötatud päevadest ja täiesti vabadest päevadest, mitte tundidest. Seda põhjusel, et töömõtetest eemale saamiseks on vaja täielikult vaba päeva, mitte ei piisa tundide vähendamisest.

Samuti mõjutab töötamise aeg ning koht töö- ja pereelu konflikti tajumist. Valdavalt tööülesannete täitmine ajavahemikus 9-17 vähendas konflikti esinemist. Seda põhjustab ilmselt asjaolu, et ebatraditsioonilisel ajal töötamine vähendab perekonnale pühendatavat aega (Espenberg *et al.* 2013), seega traditsioonilisel ajal ehk 9-17 lihtsustab perele aja leidmist ning seeläbi vähendab konflikti esinemist. Samuti võib õhtul, nädalavahetusel või pühade ajal töötamine muuta lapsehoiu leidmise võimalused keerulisemaks (Le Bihan & Martin, 2004), mis väikeste lastega maakleritel suurendab konflikti esinemist. Partneriga mitte kokku sobivad graafikud muudavad omakorda ühise aja leidmise keeruliseks, mis võivad pikemas perspektiivis omada negatiivseid tagajärgi paarisuhtele (Täht, 2017) ning seeläbi suurendada töö- ja pereelu konflikti tajumist.

Tulemustest selgus, et konflikti esinemine ja kontoris töötamine olid omavahel negatiivses korrelatsioonis. Desroucher *et al.* (2005) tõid välja, et on keeruline keskenduda tööle, kui kodus on perekondlikult segavad faktorid, näiteks külla tulnud sugulased või nutvad lapsed. Samuti on keeruline panna töö asjad kõrvale ning puhata, kuna töö tuletab ennast pidevalt meelde tööalaste

kõnede ning e-mailidega. Selle tõttu võivad maaklerid, kes oma tööd valdavalt kontoris teevad, tunda väiksemat töö- ja pereelu konflikti suunal „töö segab pereelu“, sest neil on töö tegemiseks kindel koht, kus neid keegi ei sega. Sama tendents esineb ka suunal „pereelu segab tööd“, sest puhkamiseks on valdavast töö tegemise kohast eemaldatud.

Lisaks eelnevale suurendab kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu konflikti esinemist töö tõttu isiklikes plaanides muudatuste tegemine ning töö eelistamine pereüritustele lootusega teenida suuremat tulemuspalka. Ka Teine Euroopa Elukvaliteedi uuring (2010) toob välja, et inimesed korraldavad oma pereelu pigem tööelu järgi, mitte vastupidi. Töö kasuks otsustamist pere vajaduste arvelt põhjustab ilmselt asjaolu, et maaklerite sissetulek sõltub valdavalt ainult tulemuspalgast. Ka uuringus osalenud kinnisvaramaakleritest oli 79% ainukeseks sissetulekuks tulemuspalk. Panustades aga liigselt aega sissetuleku suurendamiseks, ei ole samal ajal võimalik pühendada piisvalt perele ega isiklikele vajadustele, mistõttu töö- ja pereelu konflikt suureneb.

Neljandaks uurimisküsimuseks oli leida, mil määral mõjutab inimese tööorientatsioon töö- ja pereelu konflikti esinemist. Uuringu tulemustest selgus, et valdav osa vastajatest omasid tunnuseid mitmest orientatsioonist ning väga vähe oli neid, kes täielikult liigitusid ühe konkreetse tööorientatsiooni alla. Analüüsidest tööorientatsiooni ning töö- ja pereelu konflikti seoseid, selgus, et märgatav seos esineb ainult karjäärile orienteerituse tunnuseid omavatel inimestel, kes tajusid statistiliselt olulisel määral töö- ja pereelu konflikti vähem. See võis omakorda olla tingitud nende tööalasest käitumisest. Analüüs näitas, et karjäärile orienteeritud maaklerid töötasid rohkem kontoris, mis omakorda vähendas konflikti esinemist. Samas võis olla tegemist ka karjäärile orienteerituse eripäraga. Kovalenko ja Mortelmans (2016) on toonud välja, et inimesed, kelle jaoks on tähtis karjääri teha, on valmis töö- ja pereelu konfliktiga leppima.

Kuigi kutsumuse ja töö- ja pereelu konflikti esinemise vahel statistiliselt olulist seost ei esinenud, oli seos kutsumuse ja töötatud tundide vahel. Nimelt töötasid tööd kutsumusena nägevad inimesed rohkem võrreldes tööd karjääri või lihtsalt tööna nägevatest maakleritest. Selle, et tööd kui kutsumust nägevad inimesed panustavad rohkem aega oma töösse, on välja toonud ka Wrzesniewski *et al.* (1997). Samas ei suurendanud rohkem töösse panustamine ka märgatavalt töö- ja pereelu konflikti esinemist. Shankar ja Bhatnagar (2010) ongi välja toonud, et inimese töö- ja pereelu tasakaalu tajumine on erinev ning sõltuv nende vajadustest ja töösse suhtumisest. Näiteks võib veetes ka suurema oma ajast tööl inimene siiski tajuda töö- ja pere tasakaalu.

Ettepanekud

Analüüsid kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu konflikti esinemist on näha, et 32 vastajat 76-st tajuvad mõne väite lõikes konflikti, mis enim esineb suunal „töö segab pereelu“. Seetõttu vajavad maaklerid nõuandeid töö ja pereelu ühildamiseks. Vaadeldes konflikti esinemist faktorite lõikes selgus, et enim tajutakse konflikti pingega ning ajaga seotud faktoris. Seetõttu teeb töö autor ettepanekuid kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu ühildamise soodustamiseks mainitud faktorite lõikes.

Töötaja saab ajaga seotud faktoris töö- ja pereelu konflikti vähendamiseks luua endale kindla tööruutiini ning seada töö tegemise ajale piirid. Piiride seadmise olulisust töö- ja pereelu konflikti vähendamisel on leidnud ka uurijad Becker ja Moen (1999 viidatud Einpaul 2018). See tähendab, et maakler ise tekitab omale kindla tööruutiini, planeerides oma aega nii, et tal jääb piisavalt aega isiklikeks tegevusteks. Antud uuring näitas, et peamiselt tööülesannete ajavahemikus 9-17 täitmine, kontoris töötamine ning täielikult vabade päevade arv on negatiivses seoses töö- ja pereelu konfliktiga. Seetõttu võiks kinnisvaramaakler oma tööd ja pereelu ühildades üritada võtta endale nädalas vähemalt üks vaba päev, luua endale sobiv tööruutiin ning üritada sättida tööülesandeid ajavahemikku 9-17 ja võimalikult palju tööst kontoris ära teha. Ettevõtte saab aidata kinnisvaramaakleritel tööd ja pereelu ühildada pakkudes neile ajaplaneerimise koolitusi.

Töö- ja pereelu vähendamiseks pingega seotud faktoris on oluline panna paika lisaks füüsilistele piiridele ka psühholoogilised piirid. Tänapäeval on võimalik arvutite ja mobiiltelefonide vahendusel tööd teha kõikjal ning tihti tunnevad inimesed vajadust pidevalt tööga kursis olla. Seda kinnitab ka 2014. aastal Randstad HR nõustamisfirma poolt läbi viidud uuring, mille andmetel tunnevad 42% inimestest, et nad on kohustatud ka puhkuse ajal tööga kursis olema. Seetõttu võivad inimesed, kelle tööaeg on väga paindlik, tunda vajadust olla pidevalt kättesaadavad, kuid seeläbi ei saa nad töömõtteid peast. Siinkohal oleks võimaluseks kasutada tehnoloogia võimalusi ära, nagu Kreiner *et al.* (2009) välja toovad, ning näiteks paluda kolleegidel või klientidel helistamise asemel e-kiri saata. Seeläbi saab vastamise ning probleemiga tegelemise aega ise kontrollida. Lisaks sellele on abiks ootuste seadmine ehk enne pingelisema tööaja algust teavitada sellest lähedasi, et nad teaksid sellega arvestada.

Kinnisvarabüroo saab omalt poolt ka pingega seotud faktoris aidata koolituste pakkumisega. Sel puhul tulevad abiks töö- ja pereelu ühildamise ning ülekoormuse tagajärgede ning läbipõlemise alased koolitused. Lisaks sellele saab ettevõtte panustada sõbraliku ning toetava õhkkonna

loomisse, näidates üles positiivset suhtumist pere omamisse. Asjaolul, et edukas töö- ja pereelu ühildamine suurendab töötaja tulemuslikkust (Grzywacz & Carlson, 2007), peaks kinnisvarabüroode juhid olema huvitatud, et maaklerite töö- ja pereelu oleks tasakaalus.

Magistritöö käigus täitis töö autor oma töö eesmärgi ning selgitas välja kui tugevalt ja millistes dimensioonides kinnisvaramaaklerid töö- ja pereelu konflikti tajuvad ning kuidas mõjutavad seda demograafilised tunnused, töö olemus ning tööorientatsioonid. Uuringust selgus, et enim tajuvad maaklerid konflikti suunal „töö segab pereelu“ pingega seotud faktoris ning tööstaaži kasvades suureneb ka töö- ja pereelu konflikti tajumine. Andmaks põhjalikumaid soovitusi kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu ühildamiseks, on töö autori hinnangul oluline edasi uurida, mis täpsemalt stressi tekitab ning leida põhjus, miks tööstaaži kasvades konflikt suureneb.

Antud magistritööst tulenevalt on võimalik viia läbi kaks jätku-uuringut. Nendest üks võiks uurida töötaja kasutamise mõjusid töö- ja pereelu konflikti tajumisele paindliku tööajaga inimeste (näiteks kinnisvaramaaklerite) seas. Uuring võiks olla põhjalikumalt keskendunud ajaplaneerimisele, millest osa oleks näiteks päeviku vormis, mõistmaks kuidas ajaplaneerimine ning töö- ja pereelu konflikt seoses on. Teine osa intervjuu vormis uurimaks, mis täpselt töötajate konflikti tajumist mõjutab ja kuidas nad ise või tööandja ühildamisele kaasa saaksid aidata. Teiseks uuringuks võiks olla tööorientatsioonide ja töö- ja pereelu konflikti esinemise seoste põhjalikum uurimine. Töö autor arvab, et parimad tulemused saaks uurides seoseid traditsioonilise töökorraldusega inimeste seas.

KOKKUVÕTE

Töö- ja pereelu ühildamine on tänapäeva ühiskonnas muutunud üha olulisemaks teemaks nii töötajate, tööandjate kui ka ühiskonna jaoks. Ühiskonnas on toimunud mitmed tööalased muudatused ning inimeste suhtumine oma töösse on muutunud. Inimesed ootavad töölt tähendusrikkust ning omavad erinevaid tööorientatsioone, mis omakorda mõjutavad töö- ja pereelu ühildamist. Sageli ongi vajadustele vastav töö- ja pereelu ühildamine inimestele väljakutseks, mille tõttu tekib töö- ja pereelu konflikt. Eurooplaste, sealhulgas eestlaste seas on töö- ja pereelu konflikti esinemine oluliseks probleemiks, mis vajab lahendust.

Töö- ja pereelu ühildamise soodustamisel on kasutusel mitmeid meetmeid ning oma panuse saab anda riik, tööandja ja töötaja ise. Sageli tuuakse lahendusena välja paindliku töökorralduse, mille positiivset mõju töö- ja pereelu ühildamisele kinnitavad mitmed uuringud. Paindlik töökorraldus võimaldab töötajal tööd planeerida vastavalt oma vajadustele, kuid samas muudab piirid töö ja vaba aja vahel häguseks. Paindliku töökorralduse puhul peab töötaja ise olema piisavalt pädev, et oma aega planeerida nii, et kumbki valdkond tagaplaanile ei jääks.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas tajuvad kinnisvaramaaklerid, kes omavad paindlikku tööaega, kuid samas peavad pidevalt kättesaadavad olema, oma töö- ja pereelu ühildamist ning millised on selle seosed nende demograafiliste tunnuste, töö olemuse ning tööorientatsiooniga. Magistritöö koosnes kolmest osast. Antud töö teoreetilises osas andis töö autor ülevaate töö tähenduse muutustest ning tööorientatsioonidest, tõi välja muutused töö- ja pereelu ühildamise teooriatest ning taktikad ühildamise soodustamiseks. Probleemi paremaks mõistmiseks kirjeldas töö autor ka olukorda Euroopas ja Eestis ning seoses kinnisvaramaaklerite paindliku töökorraldusega tõi välja paindliku töö olemuse ja mõjud.

Teises osas anti ülevaade empiirilise uuringu läbi viimisest ning tulemustest. Andmete kogumine viidi läbi *Google Forms* keskkonnas. Küsimustik saadeti 672 kinnisvaramaaklerile, kellest vastas 76. Empiirilise uuringu käigus uuriti kinnisvaramaaklerite töö- ja pereelu konflikti tajumist ning

suhestati uuritavate demograafiliste andmete, tööaja kasutamise ning tööorientatsioonidega. Andmete analüüsil kasutati statistilist andmeanalüüsi.

Kolmandas osas toodi välja uuringu tulemustest tulenevad järeldused ning arutelu ja ettepanekud. Vastavalt püstitatud uurimisküsimustele selgitati uurimistöö analüüsi käigus välja, et

1. kinnisvaramaakleritel esineb üldiselt küllaltki väike töö- ja pereelu konflikt, kuid siiski tajub 32 vastajat 76-st konflikti mõne väite lõikes. Konflikt oli suurem suunal „töö segab pereelu“.
2. sugu, vanus, perekonnaseis ja väikeste laste olemasolu mõjutab konflikti esinemist vähesel määral. Naised tajuvad konflikti meestest mõnevõrra tugevamalt. Kõige suurem töö- ja pereelu konflikt esineb vanusegrupis 30-39 ja kõige väiksem vanusegrupis 20-29. Lahutatud inimesed ja lesed tajuvad konflikti enam kui vallalised või abielus/ kooselus inimesed. Lastega maaklerid tajuvad konflikti tugevamalt kui ilma lasteta maaklerid.
3. tööstaaž mõjutab töö- ja pereelu konflikti tajumist – mida suurem staaž, seda enam tajutakse töö- ja pereelu konflikti, eriti just pingega seotud faktoris. Töö tegemine ajavahemikus 9-17 vähendab konflikti tajumist ning pühade ajal töötamine suurendab. Samal ajal õhtuti ja nädalavahetusesti töötamine statistiliselt olulisel määral ei mõjutanud konflikti tajumist. Konflikti tajumist vähendas aga kontoris töötamine ning suurendas töö eelistamine isiklikele/ perekondlikele tegevustele. Oluline seos oli vabade päevade arvu ning töö- ja pereelu konflikti tajumise vahel.
4. tööorientatsioon mõjutas statistiliselt olulisel määral vaid karjäärile orienteerituse tunnuseid omavate inimeste töö- ja pereelu konflikti tajumist. Kutsumuse orientatsiooni ja suurema tööaja vahel oli positiivne seos.

Need tulemused näitavad, et kinnisvaramaakleritel on üldiselt pigem väike töö- ja pereelu konflikt, mis võib olla seotud paindliku töökorraldusega. Siiski mõjutavad erinevad tegurid hoolimata paindlikust töökorraldusest nende töö- ja pereelu ühildamist. Asjaolul, et ligi pooled maakleritest siiski tajuvad mõne väite lõikes konflikti, tõi töö autor teoreetilisest osast lähtuvalt välja ettepanekud töö- ja pereelu ühildamise toetamiseks paindliku töökorralduse puhul. Need hõlmasid endas nii ettevõttepoolseid kui ka töötajapoolseid taktikaid ajapuudusest ning pingest tuleneva konflikti vähendamiseks ning vältimiseks.

Tööandja saab soodustada töö- ja pereelu ühildamist luues pereelu toetava keskkonna ning pakkudes töötajatele töö- ja pereelu ühildamise, ajaplaneerimise ning ülekoormuse ja läbipõlemisega seotud koolitusi. Töötaja ise saab ajapuudusest tuleneva konflikti puhul luua endale sobiva tööruutiini ning seada töö tegemise ajale piirid. Samuti aitab kaasa ootuste seadmine ehk pereliikmetele teada andmine, et tööl on tulemas kiirem aeg, et nad teaksid sellega arvestada. Pingest tuleneva konflikti vähendamiseks saab töötaja vältida pidevat töömeilide lugemist ning kasutada tehnoloogilisi vahendeid oma aja planeerimisel. Töö- ja pereelu ühildamisel oleneb palju töötajast ja tema oskusest oma aega planeerida. Seetõttu on oluline inimesi sel teemal harida, et nad suudaksid teha parimaid otsuseid kahe olulise eluvaldkonna ühildamisel.

Antud magistritöös läbi viidud uuring on Eestis esmakordne ning annab sisendi selleks, et paindliku tööajaga inimeste töö- ja pereelu ühildamist toetada ning töötajaid erinevatest taktikatest teavitada. Töös leitud järeldused ja ettepanekud võiksid leida kasutust kinnisvarabüroode juhtide ning kinnisvaramaaklerite seas. Samas saab saadud tulemused üle kanda ka teistele paindliku tööajaga inimestele ja nende juhtidele, kes saavad töös välja toodud ettepanekute ja soovitude abil oma tööd ja pereelu paremini ühildada. Seega on tööl praktiline väärtus kõigile paindlikku töökorraldust omavatele töötajatele ja nende juhtidele.

Antud magistritööst tulenevalt võiks läbi viia jätku-uuringu, uurimaks tööaja kasutamise mõjusid töö- ja pereelu konflikti tajumisele paindliku tööajaga inimeste seas, seda päeviku ja intervjuu vormis. Teiseks oleks vaja süvenenumalt uurida tööorientatsioonide ja töö- ja pereelu konflikti esinemise seoseid. Parimate tulemuste saamiseks võiks uurida neid traditsiooniliste töökohtade puhul.

SUMMARY

WORK AND FAMILY INTEGRATION AMONG REAL ESTATE AGENTS

Evelin Õunapuu

Integrating work and family is an important topic in modern society for employees, employers and society itself. There have been many changes in society and work arrangements lately and people relations to work have been changed - people expect to have a meaningful work. At the same time they have different work orientations, which have an impact in combining work and family. People often struggle to combine work and family the way it satisfies all parties, which leads to work and family conflict. Work and family conflict is an important problem among Europeans including Estonians.

There are many ways how to support work and family integration and one solution often mentioned is flexible working arrangements. Many studies confirm, that flexible working arrangements help to combine work and family, but at the same time it is blurring the boundary between work and home. That's why it is important to study how people who have flexible working arrangements still need to be available 24/7 perceive work and family conflict.

The goal of the Master thesis „Work and family integration among real estate agents“ is to determine real estate agents` perception on work and family integration and to examine what relation demographic characteristics, work itself and work orientations have to the perception of the integration.

The author of the thesis pose following research questions:

1. Whether and in which dimension real estate agents` perceive work and family conflict?
2. How gender, age, marital status and presence of small children affects perceiving work and family conflict?
3. How career stage, working time and place affects perceiving work and family conflict?

4. How work orientation affects perceiving work and family conflict?

Master thesis consist of three sections. In theoretical section of the thesis author gave an overview of the changes in work meaning and work orientations, brought out changes in theories of work and family integration and tactics how to improve the integration. The author of the thesis also gave an overview of the situation in Europe and Estonia and brought out nature of flexible working arrangements and its impact to the work and family integration.

In empirical section an overview of the conduct of the study is given. Collecting data was carried out in *Google Forms*. Questionnaire was sent to 672 real estate agents of whom 76 answered. Questionnaire consisted of four parts: demographical questions, questions about work, questions about perceiving work and family conflict and questions to determine work orientation. Data was analyzed using statistical program SPSS.

In third section the author of thesis had discussion and brought out prepositions. Analyzing results showed that:

1. real estate agents have quite small work and family conflict, but still 32 respondents from 76 perceive conflict by some arguments. Conflict was bigger in direction „work interferences family“.
2. sex, age, marital status and presence of small children have little impact on perceiving work and family conflict. Women still perceive conflict more than men. The biggest conflict occurs in age group 30-39 and smallest in age group 20-29. Divorced people and widows perceive conflict more than single and married people. Real estate agents with children perceive conflict more than real estate agents without children.
3. career stage affects perceiving work and family conflict – real estate agents with bigger work experience more perceive work and family conflict. Working between 9-17 reduces perceiving the conflict and working during holidays increases. At the same time working in the evenings and during weekends didn't impact perceiving conflict. The number of free days had an important impact on perceiving work and family conflict.
4. career orientation had statistically relevant negative correlation with work and family conflict. Calling orientation had positive correlation with time devoted to work.

These results show that real estate agents have quite small work and family conflict, which may be related with flexible working arrangements. Many aspects still affect their capability to combine work and family. Because almost half of respondents perceive conflict in some aspect, author of the thesis brought out suggestions to help them combine work and family. Suggestions subsume tactics that both employee and employer should put into practise to reduce work and family conflict.

Employer can encourage combining work and family by creating work environment that supports family life. Employer can also enable lectures to workers about work and family integration, time management and burn out. Worker can create a work routine that suites best for his/her needs and set boundaries to working time. It also helps setting expectations, which means letting family members know, when it is getting busier at work, so they can take it into account. Reducing conflict caused by strain worker can avoid reading work e-mails constantly and leverage technology managing time, for instance ask to send an email instead of calling, so he/she can choose the time to deal with the problem. Integrating work and family depends a lot on person herself/ himself. That`s why it is important to educate people on this topic, so they can make better decisions combining these important spheres of life.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career and life. - *Psychological Reports*, Vol. 85, 893-903.
- Brooks, K. (2012). Job, Career, Calling: Key to Happiness and Meaning at Work? - *Psychology Today*.
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., & Smith, M. (2007). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Burke, R. J. (2004). Work and Family Integration. - *Equal Opportunities International*, Vol. 23, 1-5.
- 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 Behavior*, Vol. 56, 249-276.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. - *Human Relations*, Vol. 53, 747-770.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. - *European Management Journal*, Vol. 30, 111-120.
- De Sousa, V. A. (2013). Family-work conflict, job satisfaction and burnout of working women with children. (Dokoritöö). Pretoria: University of Pretoria.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. - *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Desroucher, S., Hilton, J. M., & Laurie, L. (2005). Preliminary Validation of the Work-Family Integration-Blurring Scale. - *Journal of family issues*, Vol. 26, 442-466.
- Devi, V., & Nagini, A. (2014). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector. - *Skyline Business Journal*, 50-53.
- Dill, K. (2014). *You're Probably Checking Your Work Email On Vacation--But You Shouldn't Be, Study Shows*. Kättesaadav: <https://www.forbes.com/sites/kathryndill/2014/06/17/youre-probably-checking-your-work-email-on-vacation-but-you-shouldnt-be-study-shows/#1b34afd0277d> , 20. veebruar 2018

- Einpaul, P. *Tervisepsühholoogia: Töö- ja pereelu tasakaal*. Kättesaadav: <http://eek-toojaipere.weebly.com/index.html> , 20. veebruar 2018
- Espenberg, K., Ainsaar, M., Kasearu, K., Lilleoja, L., Nahkur, O., Roots, A., . . . Vihalemm, T. (2013). *Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs*. Tartu Ülikool: Rake.
- Fletcher, L., & Robinson, D. (2016). *What's the point? The importance of meaningful work*. Institute for Employment Studies.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. - *The Academy of Management Review*, Vol. 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. - *The Academy of Management Review*, Vol. 31, 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. - *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 510–531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. - *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, 455-471.
- Hearn, S. (2017). *Understanding the Growing Importance of Work-Life Integration*. Kättesaadav: <https://www.business.com/articles/stuart-hearn-work-life-integration/> , 25.veebruar 2018
- Herbell, K., & Bustos-Chaves, K. (2014). Job Satisfaction, Calling, Life Satisfaction, and Happiness among University Faculty, Staff, and Administrators. *Capital University's Undergraduate Research Journal*.
- 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*, Vol. 50, 49-58.
- Hindpere, E. (2014). *Kinnisvaramaakleri ABC*. Tallinn: Kinnisvarakool OÜ.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees` Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integeration. - *Academy of Management Journal*, Vol. 52, 87–102.
- Jain, S., & Nair, S. K. (2013). Research on Work- Family Balance: A Review. - *Business Perspectives and Research*, 43-58.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and Job Satisfaction: A Study of Their Relationship at Work and at Home. - *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, 661–673.
- Jurčec, L., & Rijavec, M. (2015). Work orientations and well/ill-being of elementary school teachers. - *The Faculty of Teacher Education University of Zagreb Conference- Researching Paradigms of Childhood and Education*, 100-110.

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. - *American Sociological Review*, Vol. 42, 124-143.
- Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö- ja pereelu ühitamisel. B. Vaher, & K. Seeder (Toim.), *Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lapsevanemate tööhõive*. Tallinn: Eesti Tööandjate Keskliit, 5-34.
- Karu, M. (2009). *Töö-ja pereelu konflikt, töökorraldus ja tööandjate toetused töötajatele. Euroopa Sotsiaaluuring 2008 analüüs*. Poliitkauuringute keskus.
- Kinnisvaramaakler*. Innove Rajaleidja. Kättesaadav: <http://ametid.rajaleidja.ee/Kinnisvaramaakler> , 25. veebruar 2018.
- Kotowska, I. E., Matysiak, A., & Styr, M. (2010). *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2016). *Work and family in the era of the transitional career: Determinants of work-family conflict and its relationship to career mobility*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Kraav, E. (2017). Tasustamine. A. Saks (Toim.), *Personalijuhtimise käsiraamat*. Tallinn: Eesti Personalijuhtimise Ühing, 233-278.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating The Work-Home Interface Via Boundary Work Tactic. - *Academy of Management Journal*, Vol. 52, 704-730.
- Le Bihan, B., & Martin, C. (2004). Atypical Working Hours: Consequences for Childcare Arrangements. - *Social policy & administration*, Vol. 38, 565-590.
- Papalexandris, N., & Kramar, R. (1997). Flexible working patterns: towards reconciliation of family and work. - *Employee Relations*, Vol. 19, 581-595.
- Peresöbraliku tööandja märgis*. (2017). Kättesaadav: <https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tootamist-toetavad-tegevused/Peresobralik-tooandja/Peresobraliku-tooandja-margis> , 3. märts 2018.
- Perry, M. L., & Hammer, L. B. (2017). Work and Family. - *Industrial and Organizational Psychology*.
- Prisk, P., Nurm, P., & Laugus, J. (2003). *Kutsestandard. Kinnisvaramaakler III*.
- Pukkonen, L. (2016). Töö- ja koduelu seosed: allikad ja tegurid. (Magistritöö). Tartu Ülikool. Tartu.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction/Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. - *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 1, 37-64.

- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: why do employees volunteer and what does it mean to their jobs? - *Academy of Management Journal*, Vol. 56, 1274–1294.
- Saraf, P., & Murth, V. (2016). ‘Calling Work Orientation’ and Psychological Well Being among Teachers. - *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 3, 164-173.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Shankar, T., & Bhatnagar, J. (2010). A Model of Work Life Balance, Employee Engagement, Emotional Consonance/Dissonance & Turnover Intention. - *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 46.
- Szöts-Kováts, K. (2013). *The Meaning of Work and the Individual’s Sensemaking – From the Perspective of Human Resource Managers*. Budapest: Corvinus University of Budapest.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). - *Journal of Career Assessment*, 1-16.
- Tammemäe, A. (2015). *Miks omab kutsetunnistust vaid 6% kinnisvaramaakleritest?* Kättesaadav: http://www.maakleritekoda.ee/miks_omab_kutsetunnistust_vaid_6_kinnisvaramaakleritest , 12. aprill 2018.
- Torres, A., & Brites, R. (2007). *First European Quality of Life Survey: Time use and work–life options over the life course*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Trei, K. (2017). Töö- ja pereelu konflikt õpetajate näitel. (Magistritöö). TTÜ. Tallinn.
- Täht, K. (2016). Töö- ja pereelu ühitamine: soovid, võimalused ja tegelikkus. E. Saar, & K. Pöder (Toim.), *7 Sotsiaaltrendid*. Tallinn: Statistikaamet, 146-166.
- Täht, K. (2017). *Paindliku tööaja roll töö- ja pereelu ühitamisel*. Kättesaadav: <https://blog.stat.ee/2017/02/15/paindliku-tooaja-roll-too-ja-pereelu-uhitamisel/> , 05. veebruar 2018.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. K. S. Cameron, a. E. Dutton, & R. E. Quinn (Toim.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berritt-Koehler Publishers, inc, 296-308.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People`s Relations to Their Work. - *Journal of Research in Personality*, Vol. 31, 21-33.

LISAD

Lisa 1. Kinnisvaramaaklerite uuringu ankeet

Hea kinnisvaramaakler!

Olen Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilane. Kirjutan oma magistritööd teemal „Töö- ja pereelu ühildamine kinnisvaramaaklerite näitel.“ Palun Teie abi küsimustiku täitmisel.

Küsimustiku täitmiseks kulub kuni 15 minutit. Teie vastused on anonüümsed ning neid kasutatakse ainult magistritöö kirjutamisel.

Olen väga tänulik, kui leiate aega antud küsimustiku täitmiseks.

Lisainfo saamiseks võtke palun ühendust aadressil evelin.ounapuu@hotmail.com

Isiklikud andmed

Vanus

Sugu

- Mees
- Naine

Perekonnaseis

- Vallaline
- Abielus/ kooselus
- Lahutatud
- Lesk

Laste arv

Laste vanused

- Alla 7 aasta
- 7-18 aastased
- Peres kasvavad nii alla kui üle 18 aastased lapsed
- Üle 18 aastased
- Pole lapsi

Lisa 1 järg

Milline on Teie töösuhe?

- Töötan käsunduslepinguga kinnisvarabüroos
- Töötan töövõtulepinguga kinnisvarabüroos
- Töötan töölepinguga kinnisvarabüroos
- Olen FIE.
- Olen osanik/ asutaja osäühingus
- Muu.....

Kas Teil on lisaks vahendustasule ka põhipalk?

- Jah
- Ei

Kas Teil on lisaks kinnisvaramaakleri tööle ka mõni teine töökoht?

- Jah
- Ei

Kui kaua olete tegutsenud kinnisvaramaaklerina?

- Alla aasta
- 1-2 aastat
- 3-5 aastat
- 6-9 aastat
- Üle 10 aasta

Tööaja kasutamine

Palun märkige skaalal asuv number: mida number 1 poole, seda sagedamini olukorda esineb, mida enam number 5 poole, seda harvem esineb.

	1	2	3	4	5
Täidan tööülesandeid kontoris					
Täidan tööülesandeid kodukontoris					
Täidan peamiselt tööülesandeid ajavahemikus 9-17					
Töötan õhtuti					
Töötan nädalavahetuseti					
Töötan pühade ajal					
Töötan tavapärasest erineval ajal sõltuvalt enda vajadustest					
Töötan tavapärasest erineval ajal sõltuvalt kliendi vajadustest					
Teen tööasjades muudatusi isiklike/ perekondlike vajaduste tõttu					
Teen isiklikes plaanides muudatusi töö tõttu					

Lisa 1 järg

Eelistan tööd pereüritustele, kuna esineb lootus teenida seeläbi suuremat tulemuspalka					
Töötan nädalas rohkem kui 40 tundi					
Töötan nädalas vähem kui 40 tundi					

Täpsustavad küsimused tööaja kasutamise kohta

Mitu tundi päevas Te keskmiselt töötate?

Mitu tundi nädalas Te keskmiselt töötate?.....

Mitmel päeval nädalas Te käite kontoris?.....

Mitmel päeval nädalas Te keskmiselt töötate?

Mitu täiesti vaba päeva on Teil nädalas enda isiklike huvide või pere jaoks?

Töö- ja pereelu ühildamine

Palun märkige skaalal asuv number: mida number 1 poole, seda vähem nõustun, mida enam number 7 poole, seda enam nõustun esitatud väitega.

	1	2	3	4	5	6	7
Töö hoiab mind pereeluga seotud tegevustest rohkem eemal, kui mulle meeldiks.							
Aeg, mille ma pean tööle pühendama, ei võimalda mul teiste pereliikmetega võrdselt koduse majapidamisega seotud kohustusi täita.							
Tööle kuluva aja tõttu olen sunnitud kõrvale jääma perekonna ettevõtmistest.							
Aeg, mille kulutan pereeluga seotud kohustustele, segab mul sageli töökohustuste täitmist.							
Perele pühendatud aeg põhjustab sageli seda, et ma ei kuluta tööl aega tegevustele, mis võiksid tulla kasuks mu karjäärile.							
Ma pean loobuma tööga seotud tegevustest/ ettevõtmistest pereeluga seotud kohustuste täitmisele kuluva aja tõttu.							
Kui ma töölt koju jõuan, siis ma olen tihti liiga kurnatud pereeluga seotud tegevustes osalemiseks/ kohustuste täitmiseks.							
Ma olen töölt koju jõudes sageli emotsionaalselt nii kurnatud, et see takistab mul pereellu oma panust anda.							
Pingelise töö tõttu olen ma koju tulles mulle meeldivate asjadega tegelemiseks mõnikord liiga stressis.							

Lisa 1 järg

Koduse stressi tõttu olen ma tööl sageli hõivatud koduste küsimustega.							
Kuna olen sageli pereeluga seotud kohustustest stressis, siis on mul raske tööle keskenduda.							
Pereelu põhjustatud pinge ja ärevus nõrgendavad sageli minu võimet tööd teha.							
Probleemi lahendusele suunatud käitumismudelid, mida ma kasutan tööl, ei ole efektiivsed koduste probleemide lahendamisel.							
Minu jaoks efektiivne ja vajalik käitumismudel oleks kodus vastupidise mõjuga.							
Kasutatavad käitumismudelid, mis muudavad mu tööl efektiivseks, ei aita mul olla parem lapsevanem ja abikaasa.							
Käitumismudelid, mis annavad minu jaoks tulemust kodus, ei tundu tööl mõjusad olevat.							
Kodus minu jaoks efektiivne ja vajalik käitumismudel oleks tööl vastupidise mõjuga							
Probleemi lahendusele suunatud käitumismudelid, mis annavad tulemust koduste probleemide lahendamisel, ei tundu tööl sama kasulikud olevat.							

Töö-karjäär-kutsumus

Palun vastake, kas väited on Teie arvates õiged või valed.

	Õige	Vale
Mu töö on minu jaoks rahuldust pakkuv.		
Ma ootan pensionile minekut.		
Mu töö muudab maailma paremaks paigaks.		
Ma olen alati teadlik, mis nädalapäev parasjagu on ja ma ootan väga nädalavahetust.		
Ma kipun tööd puhkusele kaasa võtma.		
Ma loodan viie aasta pärast olla praegusest kõrgemal ametipositsioonil.		
Kui mul oleks võimalik uuesti valida, siis ma valiksin sama töö.		
Ma tunnen, et ma kontrollin oma tööelu.		
Ma naudin teistega oma tööst rääkimist.		
Ma näen oma tööd peamiselt astmena karjääriredelil üles liikumiseks.		
Mu töötamise peamiseks põhjuseks on raha teenimine, et võimaldada endale ja perele head elujärge.		
Ma loodan teha sama tööd ka viie aasta pärast.		

Lisa 1 järg

Kui ma oleksin majanduslikult kindlustatud, siis ma jätkaksin oma tööga isegi siis, kui mulle selle eest ei makstaks.		
Kui ma pole tööl, siis ma ei mõtle eriti tööasjadele.		
Töö on minu elus väga vajalik ning minu jaoks võib seda võrrelda eluliste vajadustega nagu hingamine ning magamine.		
Ma ei võta kunagi tööd koju kaasa.		
Mu töö on minu elus üheks olulisemaks asjaks.		
Ma ei soovitaks noortel inimestel valida sellist tööd, nagu ma hetkel teen.		

AITÄH VASTAMAST!