

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Sandra Sternhof

KAUGTÖÖ JA TÖÖTAJATE HINNANGUD TÖÖRAHULOLULE PANGANDUSE JA
KINDLUSTUSE VALDKONNA NÄITEL

Magistritöö

Juhendajad: emeriitprofessor Tiiu Paas ja nooremteadur Kaire Piirsalu-Kivihall

Tartu 2023

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1.Kaugtöö ja töörahulolu teoreetiline taust.....	8
1.1. Kaugtöö rakendamine ja selle eripärad finantssektoris	8
1.2. Töörahulolu ja seda mõjutavad tegurid COVID-19 pandeemia eel ja ajal	14
2. Kaugtöö ja töörahulolu panganduse ja kindlustuse valdkonnas Palgainfo Agentuuri andmete põhjal 2019. aasta sügisest 2022. aasta kevadeni	22
2.1. Valimi ja uurimismetoodika tutvustus	22
2.2. Kaugtöö panganduse ja kindlustuse valdkonnas.....	26
2.3. Hinnangud töörahulolule panganduse ja kindlustuse valdkonnas	37
Kokkuvõte.....	49
Viidatud allikad.....	52
LISA A.....	60
LISA B.....	62
LISA C.....	63
LISA D.....	65
LISA E.....	67
LISA F.....	69
LISA G.....	71
LISA H.....	73
LISA I.....	75
LISA J.....	78
LISA K.....	79
LISA L.....	82
Summary.....	84

Sissejuhatus

2020. aasta kevadel tabas Eestit COVID-19 pandeemia, mis hakkas järk-järgult mõjutama suuremal või vähemal määral kõiki eluvaldkondi ja majandussektoreid. Kriis tõi kaasa suured muudatused ka töömaastikul. Mitmetes valdkondades, näiteks turism, toitlustus ning logistika, tõi pandeemia kaasa suuremad koondamised (OSKA 2020). Paljudes teistes valdkondades muutus töövorm ning suur hulk inimesi, kes varasemalt kontorites töötasid, suunati kohustuslikus korras praktiliselt üleöö ning vähese ettevalmistuseta tööle kodukontorisse (Anderson & Kelliher 2020).

Finantssektoris COVID-19 pandeemia tõttu Eestis töösuhteid ei lõpetatud, pigem just kasvas selles valdkonnas tööotsijate arv (OSKA 2020). Samas suunati pankades inimesed kaugtööle, mis oli võrdlemisi uus töövorm mitmete finantssektorite töötajate jaoks. Olgugi, et pankades oli ka varasemalt kaugtööd mingil määral praktiseeritud, siis suure osa selle valdkonna spetsialistide ja juhtide jaoks oli tegu mitte tuttava töövormiga. (PwC 2020a) Finantssektoris on traditsiooniliselt olnud tugev kontorikultuur ning kaugtöö võimalused piiratud, eelkõige suure infoturbe riski ja tundlike andmetega töötamiseks piisavalt turvaliste lahenduste puudumise tõttu, kuna panga- ja kindlustusprogrammidega töötamine peab olema turvaline nii kontoris kui ka kodus (Callan 2020; OSKA 2020; Santella 2021).

Pandeemiast tingitud olukord oli ootamatu ja saabus äkitselt nii töötajate kui tööandjate jaoks (Galanti et al. 2021). Paljudel puudus varasem kokkupuude kaugtööga, polnud täpseid juhiseid ega näidustusi kodukontoris töötamiseks ega ka vajalikke lahendusi kodus töö tegemiseks, näiteks tehnika või kodukontori varustuse poolest (Anderson & Kelliher 2020; PwC 2020a). Kontorid olid pikalt töötajatele suletud ning käesoleva töö autori kogemusel kõlas inimestelt vastakaid arvamusi kaugtöö tegemise kohta: leidis neid, kes olid kodust töötamisega väga rahul, kuid ka neid, kes kannatamatult sundolukorra lõppemist ootasid, et kontorisse naasta.

Selleks, et tundlikes sektorites, nagu finantsvaldkond, oleks kaugtöö siiski võimalik, muudeti erinevaid protsesse. Ühtlasi, kuna investeringud ja vajalikud kohandused kaugtöö võimaldamiseks said kriisist tulenevalt kiirendatud korras tehtud, on kaugtöö püsimise ja kasvamise tõenäosus võrreldes kriisieelse olukorraga võrdlemisi suur. (Bier et al. 2021; Dua et al. 2020; OSKA 2020; Radia 2021; Santella 2021)

Praeguseks hetkeks (2023. aasta kevad) on kontorid juba pikemat aega taas töötajatele avatud olnud ning tööandjad ootavad töötajaid kontoritesse tagasi (PwC 2021). Võrreldes pandeemia alguses kõlanud sooviga kontorisse naasta, jäävad täna suurem osa inimesi siiski kodukontorisse ning tööandja soovi töötajaid kontorisse tagasi kutsuda suhtutakse pigem

negatiivselt, kuna eelistatakse töötamist jätkata endale sobivast kohast (Krajcsak & Kozak 2021; PwC 2020a).

Nii kaugtöö kui ka tööga rahulolu kohta on eraldiseisvalt eelnevalt tehtud mitmeid erinevaid uurimusi. Lisaks on uuritud ka kaugtöö seost töörahuloluga. Mitmetes uurimustes on leitud, et kaugtöö võimaldab töötajatele suurema paindlikkuse töö- ja eraelu vahel, mis eelduste kohaselt võiks kasvatada ka tööga rahulolu (Anderson & Kelliher 2020; Krajcsak & Kozak 2021; Nicholas 2016). Kuna ka finantssektoris oodatakse kaugtöö töövormi püsimist ja kasvu (PwC 2020a; Santella 2021), siis võiks oletada, et töövormi muutus mõjutab ka panganduse ja kindlustuse valdkonna töötajate töörahulolu.

Kaugtööd on varasemalt uuritud erinevatest perspektiividest. Selle teema kohta on ka Eestis erinevates ülikoolides kirjutatud mitmeid lõputöid. Kaugtöö praktiseerimist on uuritud nii konkreetsete ettevõtete põhjal (Miller 2018; Vellner 2020), COVID-19 pandeemia kontekstis näiteks sotsiaalse isolatsiooni (Metsmaa 2021), töökorralduse ja suhete (Enok 2021), kaugtöö eeliste ja puuduste (Vissel 2021) ning tulemuslikkuse ja motivatsiooni nurkade alt (Andressoo & Schwarz 2023). Finantsvaldkonnas on varasemalt kirjutatud magistr töö tehnostressi mõjude kohta finantstöötajate seas (Truu 2021). Lisaks üliõpilastöödele on Eestis kaugtööd vaadelnud näiteks Epp Kallaste ja Krista Jaakson juhtumiuuringutes „Kaugtöö Eesti organisatsioonides“ (2009). Kaugtöö kohta on Eestis artikli kirjutanud seadusandluse perspektiivist ka Hedi Arukase ja Katrin Sarap „Kaugtöö – igapäevane, kuid reguleerimata töövorm“ (2021).

Olgugi, et kaugtöö ja töörahulolu uurimusi on varasemalt läbi viidud, on käesoleva töö autorile teadaolevalt uurimata jäänud, mil määral on kaugtööd praktiseeritud finantssektoris viimastel aastatel COVID-19 pandeemia valguses, millised on olnud viimastel aastatel pandeemia ajal hinnangud tööga rahulolu aspektidele finantssektori töötajate seas ning kas esineb seoseid erinevate töövormide ja töörahulolu vahel finantssektoris.

Finantssektor väärib eraldi tähelepanu, kuna antud valdkond on tugeva majanduse, kaubanduse ja raha liikumise aluseks ning finantssektor mängib olulist rolli majanduslikust perspektiivist kriisidest ülesaamisel (Marcu 2021; Zahariev et al. 2022). Ühtlasi, kuna pangad sõltuvad väga oma töötajatest ja saavad edukalt opereerida vaid sel juhul, kui neil on lojaalsed, oskuslikud ja motiveeritud töötajad (Zahariev et al. 2022), siis on oluline mõista, millised aspektid mõjutavad finantssektoris töötajate töörahulolu, mis omakorda soodustaks lojaalsust ja motiveeritust. Peamine töövorm on muutunud tavalise üheksast viieni kontoritöö asemel kaugtööks või hübriidvormi, mis tähendab, et omavahel on kombineeritud nii kodukontorist kui ka kontorist töötamine (Sonnenschein et al. 2022). Seega väärib uurimist,

kas selline järsk muutus töövormis on seotud finantssektori töötajate töörahuloluga ning kas töörahulolu hinnangutes on olnud muutusi näiteks COVID-19 pandeemia algusajal ja perioodidel peale suuremaid kriisilaineid.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada, kuidas on pandeemiast tingitud kaugtööl olemise ajal finantssektori töötajad hinnanud tööga rahulolu. Järgnevalt on välja toodud peamised uurimisküsimused, millele autor töös vastust otsib.

- Kui laiaulatuslikult oli kaugtöö pandeemia ajal finantssektoris kasutusel?
- Kas hinnang töörahulolule on kaugtööl olles pandeemia ajal muutunud?
- Kas töötamise asukoha (kontor, kodu või hübriidvorm) ja töörahulolu vahel esineb seos?

Varasemates uuringutes ja kirjanduses on välja tulnud, et töörahulolu hinnangud kaugtööl olles on erinenud naiste ja meeste vahel nii enne pandeemiat kui ka pandeemia ajal. Naistel on täheldatud madalamat eluga ja tööga rahulolu, kuna kodust töötamisel tekkis töö- ja eraelu konflikt töötavatel naistel, kel olid väikesed lapsed ja kes hindasid oma töö- ja emarolli olulisust võrdselt (Crosbie & Moore 2004). Ka pandeemia ajal on uuringutest leitud, et naiste hinnangud töörahulolule on olnud madalamad, kuna tihtipeale naised võtsid enda kanda laste ja koduga seotud lisakohustused, mis tõstsid nende üldist koormust (Rožman et al. 2021). Sellest tulenevalt on ka käesolevas töös üheks uurimisküsimuseks veel ka järgmine:

- Kas keskmised hinnangud töörahulolule erinevad meeste ja naiste vahel?

Lisaks leiab käesoleva töö autor, et kuna COVID-19 pandeemia ajal järsk töövormi muutus kasvatas märgatavalt digilahenduste kasutamist, mis võis olla keerukam vanemaealistele, kuna digipädevus on tihti tugevam noorematel (Martin et al. 2022), siis väärrib ka eraldi tähelepanu töörahulolu hinnangute analüüsimine vanusegruppide lõikes.

- Kas keskmised hinnangud töörahulolule erinevad vanusegruppide lõikes?

Analüüsitavaks perioodiks valib autor vahemiku 2019. aasta sügis kuni 2022. aasta kevad. Selle vahemiku sisse jäävad erinevad etapid. 2019. aasta sügis oli veel COVID-19 kriisile eelnenud periood, mil tööelu toimus tavapäraselt. Alates 2020. aasta kevadest lülituti praktiliselt üleöö kodukontoris töötamisele COVID-19 epideemia esimese laine tõttu hoolimata sellest, kas inimestel olid kodus töötamiseks vajalikud tingimused täidetud või mitte. 2021. ja 2022. aasta jooksul olid kontoris ja kodus töötamise tingimused juba pisut paindlikumad, võimaldades töötajatel juba rohkem valida, kas nad soovivad töötada kodust või aeg-ajalt ka kontorist.

Käesoleva töö valimisse kuuluvad Palgainfo Agentuuri kuue perioodi – sügis 2019, 2020, 2021 ja kevad 2020, 2021, 2022 – küsimustikele vastanud, kes olid lepingulised täistööajaga töötajad panganduse ja kindlustuse valdkonna ettevõttes, kelle töötamise asukoht oli Eesti, kes töötas Palgainfo Agentuuri küsimustiku läbiviimise ajal ning kes oli vastustes andnud enda kohta ka sotsiaal-demograafilise informatsiooni. Vastavalt kriteeriumitele on valimite suurused sügisel 2019, kevadel 2020, sügisel 2020, kevadel 2021, sügisel 2021 ja kevadel 2022 vastavalt 212, 241, 205, 190, 156 ja 70 inimest.

Magistritöö andmete analüüsimiseks kasutas autor Microsoft Exceli programmi ning IBM SPSS Statistics analüüsiprogrammi. Läbi on viidud mitteparameetrilised testid (Mann-Whitney U ja Kruskal Wallis H) ja seoste analüüs.

Magistritöö uurimisülesanded on järgnevad:

- defineerida kaugtöö mõiste;
- tuua välja kaugtöö praktiseerimise kitsaskohad üldiselt ja finantssektoris;
- defineerida töörahololu mõiste;
- tuua välja töörahololu mõjutavad faktorid üleüldiselt ja ka finantssektoris ning COVID-19 pandeemia perspektiivis;
- kirjeldada uurimuse valimit, meetodikat ning läbi viia kvantitatiivne uuring;
- analüüsida uurimuse tulemusi ja esitada järeldused kaugtöö ja töörahololu hinnangute kohta finantssektoris;

Magistritöö on jaotatud kaheks suuremaks peatükiks. Esimene peatükk on teoreetilise tausta kohta ning on omakorda jaotatud kaheks alapeatükiks. Esimeses alapeatükis on defineeritud kaugtöö mõiste ning avatud kaugtöö praktiseerimise kitsaskohad üldiselt kui ka vastavalt finantssektori spetsiifikale. Esimese peatüki teises alapeatükis on seletatud töörahololu mõiste ning tutvustatud töörahololu mõjutavaid aspekte nii üldiselt kui ka COVID-19 kriisi kontekstis.

Töö teine pool on empiiriline osa ning jaguneb kolmeks alapeatükiks. Teise peatüki esimeses alapeatükis tutvustab magistritöö autor lähemalt uuringu valimit ja analüüsimeetodit. Teises alapeatükis toob autor välja, kuidas on kaugtööd praktiseeritud Eestis finantssektoris vahemikus 2019. aasta sügis kuni 2022. aasta kevad Palgainfo Agentuuri andmete põhjal. Kolmandas alapeatükis toob autor välja analüüsitulemused töörahololu hinnangute kohta finantssektoris samas ajavahemikus samade andmete põhjal.

Tööd iseloomustavad märksõnad: COVID-19, kaugtöö, töörahololu, finantssektor.
CERCS kood: S190 ettevõtete juhtimine.

1. Kaugtöö ja töörahulolu teoreetiline taust

1.1. Kaugtöö rakendamine ja selle eripärad finantssektoris

Käesolevas alapeatükis toob töö autor välja, mis on kaugtöö ja kuidas on kaugtöö mõistet erinevates allikates varasemalt käsitletud ning defineeritud. Ühtlasi uurib autor COVID-19 pandeemia mõju töövormi muutustele finantssektoris ning kaugtöö rakendamist finantssektoris. Lisaks toob autor välja, millised on kaugtöö praktiseerimise kitsaskohad nii üldiselt kui ka kitsamalt finantssektoris.

Kaugtööd, selle sisu, praktiseerimist ning sellega kaasnevaid positiivseid ja negatiivseid külgi töötajate ja tööandjate jaoks on varasemalt uurinud mitmed erinevad autorid. Inglise keeles on kaugtöö kohta kasutatud erinevaid mõisteid nagu *remote work*, *telework*, *telecommuting*, *flexible work*, *homeworking*, *working from home* ja *work-at-home* (vt Tabel 1). Erinevate autorite käsitlustes võib leida mõningaid omavahelisi erisusi, näiteks kaugtöö sooritamise asukohtade puhul. Samuti ei ole kõik autorid toonud olulise nüansina välja ajalisi aspekte kaugtöö praktiseerimisel. Samas olgugi, et kasutatavad mõisted ja definitsioonid mõneti erinevad, siis põhiolemuselt taanduvad kaugtöö definitsioonid siiski ühistele joontele – eelkõige kohapaindlikkusele ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamisele.

Nagu öeldud, siis teaduskirjanduses on kaugtöö käsitlusi olnud erineval ajal erinevaid. 1983. aastal selgitas Olson kaugtöö nähtust kui alternatiivset paindlikkust pakkuvat töövormi kontoritöötajate tavapärasele üheksast viieni kontoris töötamisele. Kaugtööd tehes on töötajal võimalik töötada väljaspool organisatsiooni ruume ja tavapäraseid töötunde, kasutades selleks arvutit ja kommunikatsioonitehnoloogiat. (Olson 1983) Ka hilisemad autorid on teaduskirjanduses kaugtööd mõtestanud sarnaselt – alternatiivne töötajatele paindlikkust võimaldav töövorm, mis võimaldab töötajal oma tööülesandeid täita osaliselt või täielikult väljaspool tööandja pakutavaid tööruume (kontorit), peamiselt kodust (Anderson & Kelliher 2020; Gajendran & Harrison 2007; Groen et al. 2018; Hynes 2014; Nicholas 2016).

Eraldiseisvana tõi Olson (1983) ühe kaugtöö variandina välja spetsfiiliselt kodust töötamise (*Work-at-Home*), mis tähendab, et töötajal on võimalik regulaarselt, kas üks päev nädalas või terve nädal, töötada kodust. Kodust töötamine võimaldab töötajale erilist paindlikkust oma ajakasutuse, töö ja eraelu tasakaalu ja üldise elustiili kujundamise osas (Anderson & Kelliher 2020; Nicholas 2016; Olson 1983). Äärmiselt kasulik ning võimalik, et lausa ainukene variant, võib seesugune lahendus olla lastevanematele, kuid ka vanemaealiste või erivajadustega inimeste jaoks (Olson 1983).

Eesti töölepingu seaduse (§ 6 lg 4) järgi on kaugtöö tavapäraselt tööandja ettevõttes tehtava töö tegemine väljaspool töö tegemise kohta, ka töötaja elukohas, töötaja ja tööandja omavahelisel kokkuleppel. Siinkohal on näha, et kaugtöö on Eestis seadustikus määratletud selgelt COVID-19 kriisile eelnenud ajal, mil kaugtöö praktiseerimine oli eelkõige vabatahtlik ja kokkuleppeline.

Tabel 1

Kaugtöö, sellega haakuvad ingliskeelsed mõisted ja nende käsitlusi

KAUGTÖÖ	Töö tegemine kodus, kasutades sidekanaleid, sideliideseid ja arvutit (EKSS 2009); Tavapäraselt tööandja ettevõttes tehtava töö tegemine väljaspool töö tegemise kohta, ka töötaja elukohas, töötaja ja tööandja omavahelisel kokkuleppel (TLS § 6 lg 4)
<i>Remote work</i>	Töö väljaspool organisatsiooni ruume ja ajapiire, kasutades arvutit ja kommunikatsioonitehnoloogiat (Olson 1983)
<i>Work-at-Home</i>	Regulaarselt nii osalise ajaga (nt üks päev nädalas) kui ka täielikult kodust töötamine (Olson 1983)
<i>Homeworking</i>	Tasustatud töö, mida tehakse peamiselt kodust, vähemalt 20 h nädalas (Crosbie & Moore 2004)
<i>Telecommuting</i>	Töötamine väljaspool organisatsiooni ruume, peamiselt kodust, nii osaliselt kui täielikult (Gajendran & Harrison 2007)
<i>Telework</i>	Töö tegemine osaliselt või täielikult töötaja valitud erinevatest geograafilistest asukohtadest väljaspool kontorit, peamiselt kodust, kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat (Hynes 2014; Nicholas 2016)
<i>Flexible work</i>	Töötamine erinevatel aegadel ja erinevates kohtades väljaspool kontorit ja tavapäraseid töötunde (Groen et al. 2018)
<i>Remote work</i>	Töötamine väljaspool kontorit, peamiselt kodust, töötaja soovil (Anderson & Kelliher 2020)
<i>Working from home</i>	Töökorraldus, mil töötaja ei pea oma tökohale/kontorisse minema (Bellmann & Hübler 2020); Töötamine kodust, kasutades arvutit ja digitaalseid töövahendeid, et säilitada ühendus kontoriga (Martin et al. 2022)

Allikas: autori koostatud tabelis toodud allikate põhjal

Kaugtöö töövormi on seostatud mitmete positiivsete aspektidega. Lisaks töö ja eraelu tasakaalule on kaugtööd seostatud väiksema keskkonna reostamisega, kuna vähenevad nii õhku paiskuvate heitgaaside hulk ning liiklusummikud, mis muidu tekiks kontorisse sõites. Töötajate vaatevinklist on leitud seoseid näiteks suurenenud autonoomia ning töörahuloluga, lisaks ka aja ja raha säästmisega. Tööandjale on kaugtöö võimaldanud kokkuhoidu kontoriruumide arvelt. (Anderson & Kelliher 2020; Krajcsak & Kozak 2021; Nicholas 2016)

Eeltoodud hüved toetavad kaugtöö töövormi praktiseerimist, kuna sel oleks positiivseid mõjusid nii töötajatele, tööandjatele kui ka loodusele.

Küll aga on kaugtööga kaasnevaid positiivseid külgi suuresti uuritud eelkõige COVID-19 pandeemia eelnenud perioodil, kui kaugtöö oli vabatahtlik töövorm (Anderson & Kelliher 2020). COVID-19 kriisi tõttu suunati inimesed aga sunniviisiliselt kodukontorisse ning kaugtööst sai peamine uus töövorm miljonite inimeste jaoks nii Euroopas kui kogu maailmas. (Anderson & Kelliher 2020; Galanti et al. 2021) Kaugtööle ümberlülitumise vajadus tuli pandeemia tõttu kiirelt ja ootamatult ning järsult pidid inimesed tööle hakkama kodukontorist, paljud neist ilma pikema eelneva ettevalmistuseta (Galanti et al. 2021).

Koroonakriis ja eriolukord põhjustasid hüppelise kasvu kaugtöö praktiseerimises ka Eestis. 2020. aasta teises kvartalis tegi kaugtööd üle 198 tuhande inimese. Piirangute leevenemise ja viiruse ajutise taandumise tulemusel oli sama aasta kolmandas kvartalis küll kaugtöötajaid vähem, ent siiski märgatavalt (üle 135 tuhande). (Voolens & Sõstra 2020)

COVID-19 pandeemia mõjutas tugevalt ka finantssektorit – panganduse ja kindlustuse valdkondi. Kui 1930ndatel ja 2008. aasta majanduskriisis nähti panku osana probleemist, siis seekordses tervisekriisis, kui COVID-19 pandeemia mõjutas tugevalt ärisid ja üldist hakkamasaamist, nähti finantssektorit, eelkõige kommertspanku, kindlustusseltsi ja pensionifonde, majanduslikust aspektist olulise võtmetegurina kriisi lahendamisel. (Zahariev et al. 2022; Marcu 2021) Kuna finantssektor on majanduse ja raha käiguhoidmise ning sise- ja rahvusvahelise kaubanduse aluseks, siis kõik muutused, mida panganduse ja kindlustuse valdkonnas pandeemia ajal tehti, mõjutavad nii kogu ühiskonda tervikuna kui ka finantssektori süsteemi toimimist tulevikus (Doran et al. 2022; Marcu 2021).

Kuigi finantssektori innoveerimine algas juba enne pandeemiat, siis COVID-19 andis pangasüsteemide digitaliseerimisele lisatõuke, kuna pandeemia sundis nii suuremaid kui ka väiksemaid panku uuenema ja enda teenuseid täiustama ning mitmekesistama (Radia 2021; Doran et al. 2022; Marcu 2021). Koroonapandeemia valguses on finantssektoris muutunud mitmed varasemad protsessid ja viisid, kuidas süsteem toimis (Doran et al. 2022). Finantssektoril tuli leida võimalused nii tehnilistele lahendustele ja finantsteenuste digitaliseerimisele, kuid ka organisatsioonisisestele protsessidele, kuidas tagada ettevõtete struktuur ning personali töö epideemia ajal. Muuhulgas tuli ka finantssektoris lülituda järsult üle kaugtööle, et vältida viiruse levikut ja hoida töötajate tervist (Zahariev et al. 2022). Ka Eestis läksid pangatöötajad kaugtööle, sealhulgas ka klienditeenindajad (OSKA 2020).

Finantssektor on varasemalt tuntud olnud oma tugeva kontorikultuuri poolest (Santella 2021). Kaugtöö ei olnud enne COVID-19 pandeemiat finantssektori jaoks norm.

Varasemalt oli kaugtöö tegijaid selles valdkonnas näha peamiselt vaid näiteks kindlustuse valdkonnas finantsnõustajate ja kahjudega tegelejate näol, kelle töö võis eeldada mõningast liikuvust kontorist väljaspool. (PwC 2020a)

Teisalt on just panganduse ja kindlustuse valdkonna puhul nähtud suurimat potentsiaali kaugtöö praktiseerimiseks, kuna kolmaveerand ajast kulub finantssektoris sellistele tegevustele, mida ei pea tingimata tegema kontorist, et tagada ettevõtte tootlikkus. (Lund et al. 2020) Hoolimata, et finantssektoril on nähtud võimekust kaugtöö praktiseerimiseks, oli kaugtöö panganduse ja kindlustuse valdkonnas enne kriisi vaid erandlikuks töövormiks (PwC 2020a).

Enne COVID-19 pandeemiat võimaldas kõigest 29% USA finantssektori ettevõtetest vähemalt 60% töötajatest minimaalselt kord nädalas kodust töötada. 39% nende ettevõtete töötajatest ei olnud enne pandeemiat kordagi kaugtööd teinud ning vaid 16% olid enne kriisi korra kuus kodust töötanud. Peale koroonakriisi eeldatakse, et vähemalt 69% finantssektori ettevõtetest võimaldab mitte vähem kui 60% töötajatest minimaalselt kord nädalas kodukontorist töötada. (PwC 2020a) Ka Eestis oli pandeemia ajal 2020. aastal enim kaugtöö tegijaid küll info ja side valdkonnas (82,4%), kuid sellele järgnes koheselt finants- ja kindlustustegevuse valdkond (73,5%), mis näitab selgelt kaugtöö potentsiaali (Voolens and Sõstra 2020). 2021. aastal oli kaugtöö tegijate osakaal panganduse ja kindlustuse valdkondades tõusnud 76.4% peale (Statistikaamet 2022).

Kuigi on tööandjaid, kes sooviksid tööjõu tagasi kontorisse meelitada (PwC 2021), siis on teisalt panganduse ja kindlustuse valdkondades märgata ka samme, et kaugtöö praktiseerimist produktiivsemaks ja rohkem kasutatavamaks muuta (PwC 2020a). Suurem osa USA finantssektori töötajatest on toetanud kodukontoris töötamist ning 35% töötajatest sooviksid kaugtööd täielikuks ja jäädavaks töövormiks (PwC 2020a; PwC 2021). Koroonakriisi ajal harjusid töötajad kaugtööd tegema ja ka kliendid harjusid digiteenuseid kasutama. Selle tulemusel on mitmed pangad otsustanud mõned oma harukontorid sulgeda (Radia 2021) ning üle poolte finantssektori ettevõtete juhtidest on väljendanud, et plaanivad kaugtöö muuta jäädavaks töövormiks ametikohtadele, mis seda võimaldavad (PwC 2020b). Samas on ka suur osa tööandjaid, kes sooviksid, et peale koroonakriisi jätkuks kontoris töötamine vähemalt kolmel päeval nädalas, et säilitada organisatsioonikultuur, ent vaid 20% töötajatest tahavad kolmel või enamal päeval nädalas kontorisse naasta (PwC 2021).

Kuigi kaugtööle üleminek oli pandeemia jooksul üldjoontes võrdlemisi sujuv ja kiire, mis tõestas, et finantssektoris oli ettevõtetele tehnoloogiline võimekus tööjõud kodukontorisse suunata (PwC 2020a), siis ometigi tõi üleöö kaugtööle üleminek välja ka kitsaskohad. Selgus,

et kõikidel töötajatel ei pruugi olemas olla kaugtöö tegemiseks vajalike tehnoloogiliste programmide kasutamise oskusi (OSKA 2020).

Tabel 2

Kaugtöö töövormi rakendamise ja praktiseerimise kitsaskohad

PERSONALIGA SEOTUD KITSASKOHAD	TEHNOLOOGIAGA SEOTUD KITSASKOHAD
Töötajate ja tööandjate vähene varasem kogemus kaugtööga	Võrguühenduse turvarisk
Tiimitöö	Küberrünnakute oht
Uute töötajate palkamine ja väljaõpetamine	Tehnoloogiliste programmide kasutamise oskus
Motivatsioonilangus	TÖÖKESKKONNAGA SEOTUD KITSASKOHAD
Produktiivsuse alanemine	Kodukontori nõuetele vastavuse tagamine
Töötajate vaimse ja füüsilise tervise hoidmine	FINANTSSEKTORI SPETSIIFILISED KITSASKOHAD
Töötajate üldise heaolu tagamine	Igapäevane töö sensitiivse informatsiooni ja dokumentidega
Läbipõlemise vältimine	Infolekke risk
Unehäirete ja tööstressi vältimine	Info ja dokumentide väärkasutamise oht
Pandeemiaaegsed kõrvalised segavad faktorid (nt terve perega tööruumi jagamine jmt)	Infokäsitluse osas seadusandlusega vastuollu minemise risk
Sotsiaalne isolatsioon	
Info kättesaadavus	

Allikas: autori koostatud Anderson & Kelliher 2020; Callan 2020; Galanti et al. 2021;

Krajcsak & Kozak 2021; Lueck 2020; Nicholas 2016; OSKA 2020; PwC 2020a; Radia 2021;

Smith 2021; Zahariev et al. 2022 põhjal

Lisaks tehniliste lahenduste kasutusoskusele sai murekohaks ka see, et tehnoloogilised lahendused ei pruugi olla piisavalt turvalised, et võimaldada kõikide vajalike andmetega kodukontorist töötamist. Eriti oluliseks võib seda pidada just finantssektoris, mis on infoturberiskide seisukohalt tundlik tegevusala ning kus oli kaugtööle üleminekul eriti oluline kohandada ettevõtte protsesse, tagada turvaline VPN ühendus ja ligipääs programmidele, et maandada võimalikud kodust töötamisega kaasnevad infoturberiskid. Eriti oluline on küberturvalisuse tagamine finantssektoris, kuna panganduse ja kindlustuse valdkondades töötatakse päevast päeva tundlike organisatsiooni ja klientide andmetega. (OSKA 2020, Callan 2020, PwC 2020a) Ettevõtted, kus kogutakse ja kasutatakse inimeste personaalseid andmeid, sealhulgas kindlustuse ja panganduse ettevõtted, on kohustatud tagama, et tundliku infoga dokumente ja andmeid kasutatakse ainult seadusega kooskõlas ning välditakse nende võimalikku leket, kadumist või väärkasutamist. (Lueck 2020) Ühtlasi võib iga pisemgi

turvarisk või häired klientide kogemuses mõjutada klientide lojaalsust finantssektori ettevõtte teenuseid kasutada (Radia 2021).

Ka kaugtööd tehes on töötajad kohustatud järgima andmetega töötlemisel kõiki ette nähtud reegleid ja tavasid. Paratamatult on kodust töötades tööandjatel raskem veenduda, kas töötajatel on olemas privaatne ruum, et vältida võimalikku infoleket, ning kas tööarvutit kasutatakse tööpoolest vaid töö tegemiseks või kasutatakse seda lisaks enda või pereliikmete isiklikuks tarbeks. (Lueck 2020) Lisaks lasub kodukontorist töötajatel suurem risk sattuda küberrünnaku ohvriks, kuna kodukontori võrguühendused ei ole sama turvalised kui ettevõtete infrastruktuurid (Radia 2021). Sellest tulenevalt on ka mõistetav, miks kaugtöö ei olnud enne pandeemiat finantssektoris laialt levinud töövorm, kuna valdkonna spetsiifilisi riske ja takistusi kontorist väljaspool töötamisel on mitmeid.

Turvalisuse tagamiseks ning ettevõtte tegevuse jätkamiseks kaugtöö töövormis on pangad suurendanud pilveteenuste kasutamist, emaili teenuste turvalisust ning võtnud kasutusele biomeetrilisi tuvastusvahendeid (Callan 2020). Ka pilveteenuseid kasutades tuleb veenduda, et andmed on krüpteeritud, et tagada info turvalisus, privaatsus ja vältida võimalikku infoleket (Lueck 2020). 87% pankadest leiab, et nende andmete turvalisus on kasvanud pandeemiast tingitud kaugtööle minekuga, ent arenguruumi küberturvalisuse tagamiseks veel on (Callan 2020).

Lisaks infoturberiskidele on pankadel ja kindlustusettevõtetel ka tööjõu haldamisega seotud kitsaskohti, mis kaugtööga on kaasnenud. Olemuselt on finantssektor siiski teenindussektor, mis tähendab, et paljud protsessid ja just uute töötajate väljakoolitamine eeldas senimaani isiklikku suhtlust, et nooremad töötajad saaksid kontoris vanemate ja kogenumate kolleegide kõrvalt ettevõttesse sisse elada ja ametikohale vastavat väljaõpet saada (Santella 2021). Seega, eelkõige vajaks kaugtööd praktiseerides rohkem tähelepanu töötajate motivatsiooni, virtuaalse juhendamise, suhtluse, koostöö, projektide läbiviimise ning uute töötajate palkamise ja väljakoolitamise teemad (PwC 2020a, Zahariev et al. 2022). Samas tasub positiivse poolena välja tuua, et ilma füüsilise kontori piiranguteta on finantssektoris võimalik kaugtööd rakendades leida oskuslikku tööjõudu ning tipptalente kõikjalt üle maailma (Bier et al. 2021). Oskuslike töötajate leidmine on finantssektori jaoks oluline pluss, kuna juba enne pandeemiat oli finantssektoris puudu vajalikest spetsialistidest (Zahariev et al. 2022).

Ühtlasi oli finantssektori personalijuhtidel oluline leida lahendused muude töötajate heaolu ja vaimse tervisega seotud murekohtadele (Zahariev et al. 2022). Töötajate üldise heaolu ja vaimse ning füüsilise tervisega seotud kitsaskohad on eriti olulised ka seetõttu, et

finantssektori töötajad leiti ühe uuringu kohaselt olevat teisel kohal tööstressi ja unehäirete poolest eriolukorra ajal. Samuti langes sama uuringu kohaselt finantssektori töötajate motivatsioon 32%. (Smith 2021)

Hoolimata mitmetest valdkonna spetsiifilistest ja pandeemiast tulenevatest takistustest ning üldiselt uue töövormi murekohtadest (vt Tabel 2) hakati kaugtööd üleöö finantssektoris praktiseerima ning kriisiaegne periood on tõestanud, et finantssektori tööd saab efektiivselt teha ka kodukontorist nii osajaliselt kui ka täielikult (Bier et al. 2021). Pandeemia tagajärjel on finantssektori töövorm täielikult muutunud ja tõenäoliselt varasemate klassikaliste praktikate juurde täielikult ei naasta. Kaugtöö on tulnud, et jääda, olgugi, et pole täpselt teada, millises mahus ja vormis. Hübriidne töökoha mudel ehk paindlik töötamine nii kodus kui kontoris toob endaga kaasa uued väljakutsed, kuidas tööd teha, millised töötajad ja ametikohad on sobivaimad paindliku töövormi ja kodukontori praktiseerimiseks, ning milline peaks välja nägema töökoht uue töövormi valguses. (Dua et al. 2020; Radia 2021; Santella 2021)

Kokkuvõtvalt saab öelda, et kaugtöö ehk alternatiivne paindlik töövorm, mil töötaja saab oma töökohustusi täita kontorist väljaspool, eelkõige kodust, kasutades selleks tehnoloogilisi lahendusi, ei olnud enne koroonapandeemiat finantssektoris tavapäraselt kasutatav töövorm. Kriisi ajal järsult kodukontorisse üleminek sujus võrdlemisi sujuvalt, ent lahendused tuli leida mitmetele erinevate tahkudega probleemidele nii tehnoloogia, töökeskkonna, personali kui ka turvalisusega seoses. Kuigi kaugtöö oli võrdlemisi võõras töövorm suurele osale finantssektori töötajatest, harjusid nad pandeemia ajal kodukontorist töötamisega ning sooviksid ka edaspidi peale kriisi paindliku töökorraldusega jätkata. Paljud panganduse ja kindlustuse valdkonna tööandjad on väljendanud ka kavatsust sellele soovile vastu tulla, mis toetab eeldust, et kaugtöö ning hübriidse töövormi võimalused jätkuvad finantssektoris ka peale kriisi. Seda enam on uute töövormide uurimine finantsvaldkonnas oluline ja tähelepanu vääriv teema.

1.2. Tööraahulolu ja seda mõjutavad tegurid COVID-19 pandeemia eel ja ajal

Teises alapeatükis toob autor välja, mis on tööraahulolu ja kuidas on tööraahulolu mõistet varasemalt käsitletud ning miks on tööraahulolu oluline uurimisaspekt. Lisaks uurib autor millised tegurid mõjutavad tööraahulolu üldiselt ja ka konkreetselt finantssektoris. Ühtlasi toob autor välja, milliseid seoseid on kaugtöö ja tööraahulolu hinnangute vahel leitud COVID-19 pandeemia eel ja ajal.

Tabel 3

Tööraahulolu mõiste käsitlusi

AUTOR	TÖÖRAHULOLU KÄSITLUS
Hoppock (1935, viidatud Aziri 2011, lk 77 kaudu)	Tööraahulolu kui psühholoogiliste, füsioloogiliste ja keskkonnatingimuste mistahes kombinatsioon, mis tekitab inimeses oma töö suhtes rahulolutunde
Vroom (1964, viidatud Aziri 2011, lk 77 kaudu)	Tööraahulolu kui töötaja tundmuslik hoiak oma parasjagu täidetava töörolli suhtes
Locke (1969)	Töoga rahulolu või rahulolematuse kui emotsionaalsed reaktsioonid tööle, töoga rahulolu või rahulolematuse kui seos selle vahel, mida inimene töölt soovib, ja selle vahel, mida ta tajub tööga kaasnevana; tööraahulolu kui meeldiv emotsionaalne seisund oma töö ja töökogemuse hindamisest
Herzberg et al. (1993)	Tööraahulolu kui üldine suhtumine töösse, kas töö meeldib või mitte
Spector (1997, viidatud Dartey-Baah & Ampofo 2016, lk 332 kaudu)	Tööraahulolu kui töötaja tunded oma töö ja töö erinevate aspektide suhtes
Aziri (2011)	Tööraahulolu kui üks peamine tegur, mis mõjutab organisatsioonide tõhusust ja tulemuslikkust
Armstrong & Taylor (2014)	Tööraahulolu kui töötaja tunded oma töö osas ja suhtumine oma töösse, positiivne suhtumine tagades tööga rahulolu, negatiivne suhtumine viies tööga rahulolematuseni
Belias (2014)	Töötaja tunne oma töö suhtes, mida mõjutavad nii sisemised kui ka välimised tegurid (nt inimese väärtused, põhimõtted, isiksus, töö iseloom, pakutavad võimalused jne)
Rizwan et al. (2014)	Tööraahulolu kui töökeskkonna vastavus töötaja nõuetele ja soovidele
Abdolshah et al. (2018)	Tööraahulolu kui näitaja, mil määral inimesed on oma tööga rahul ja nende töö meeldib neile
Smith et al. (2018)	Rahulolu või suhe tööga, mis võib sõltuda situatsioonilistest teguritest (sh töö iseloomust, inimressursside elementidest ja organisatsioonilisest keskkonnast)
Mohite & Kulkarni (2019)	Tööraahulolu kui töötaja negatiivsed või positiivsed tunded nende töö osas
Nurvitasari (2019)	Tööraahulolu kui sisemiste ja välimiste aspektidega rahulolu, mis väljendub tasakaalustatud emotsionaalses suhtumises töötaasu ja töö vahel
Hidayat et al. (2021)	Tööraahulolu kui töötaja hinnang oma tööle palga ja preemiade suuruse põhjal, seos töötaja ootuste ja tööga kaasneva vahel, mis väljendub töötaja positiivse või negatiivse käitumisena töökohal
Novianti & Fuadiputra (2021)	Tööraahulolu kui ulatus, mil määral töötaja tunneb oma tööga rahulolu ja saavutustunnet
Sonnenschein et al. (2022)	Tööraahulolu kui positiivne suhtumine, hinnangud ja tunded tööülesannete suhtes

Allikas: autori koostatud tabelis toodud allikate põhjal

Tööraahulolu aspekti on varasemalt palju uuritud. Tööraahulolu mõistet on erinevalt tõlgendatud ning ka tööraahulolu mõjutavaid aspekte on leitud mitmesuguseid. Ühese tööraahulolu definitsiooni üle on arutletud pikema aja jooksul, ent lõplikku ainuvõimalikku määratlust ei ole kokku lepitud. (Aziri 2011; Mohammed et al. 2022; Prasetyaningtyas et al. 2021; Rafferty & Griffin 2008) Erinevate autorite varasemate tööraahulolu käsitluste variante on välja toodud eelnevas tabelis (vt Tabel 3).

Olgugi, et varasemalt on erinevad autorid tööraahulolu mõistnud ja seletanud omamoodi isesuguste nurkade alt, siis ometi on väga mitmetes käsitlustes näha ka sarnaseid jooni. Kõige enam tundub, et tööraahulolu võiks ikkagi mõista eelkõige kui töötaja tundeid, hoiakut ja hinnangut oma töö suhtes, sealjuures arvesse võttes erinevad faktoreid, mis võivad olla nii välised kui sisemised.

Tööraahulolu mõjutavaid tegureid on erinevad autorid samuti käsitlenud mitmest küljest. Herzberg et al. (1993) on välja toonud, et kui töötajad on õnnelikud, siis nad toovad positiivsena välja aspekte, mis on seotud nende töö ja ülesannetega ning mis tekitavad neis tunde, et nad on oma töös edukad ja neil on võimalus erialaseks kasvuks. Seevastu õnnetus töötajad pigem viitavad tingimustele, mis ümbritsevad neid tööd tehes. Sellest tulenevalt on Herzberg jaotanud rahulolu mõjutavad tegureid hügieeni- ja motivatsioonifaktoriteks (vt Tabel 4). Hügieenifaktorid on justkui tegurid, mis otseselt ei paranda või tõsta töötajate rahulolu, ent aitavad vältida rahulolematuse teket. Juhul, kui need tegurid ei vasta töötaja ootustele, siis võib kaasneda tööga rahulolematust. Motivatsioonifaktorid, mis aitavad tõsta tööraahulolu, on seotud töö endaga ja rahuldavad töötaja eneseteostuse vajadusi töö kontekstis.

Sarnaselt Herzbergile on ka Armstrong ja Taylor (2014) ära märkinud, et tööraahulolu mõjutavad töö enda ja töö sisuga seotud faktorid, mida nemad on kutsunud sisemisteks motiveerivateks teguriteks, nagu näiteks tööks vajalike oskuste mitmekesisus ja ülesannete olulisus. Samas, kui Herzberg et al. (1993) väitis, et hügieenifaktorid nagu tööjärelvalve, ei mõjuta otseselt heaolu, vaid aitavad üksnes vältida rahulolematuse teket, siis nii Armstrong ja Taylor (2014) kui ka varasemalt Spector (1997, viidatud Dartey-Baah & Ampofo 2016, lk 333 kaudu) on toonud järelvalve kvaliteedi välja kui ühe teguri, mis võib olla seotud nii tööraahulolu kui ka rahulolematusega. Ka hiljem on liigset järelvalvet seostatud töö- ja eraelu konflikti tekkimise ja suurenenud tööga rahulolematusega (Yu & Wu 2021).

Kolmanda tegurina on Armstrong ja Taylor (2014) ära märkinud, et tööga rahulolu või rahulolematust on mõjutatud ka edust ja ebaedust. See tähendab, et töötaja õnnestumised ja enda võimete kasutamine tõstavad tööraahulolu, samal ajal kui ebaõnnestumised seda vähendavad.

Tabel 4

Töörahololu mõjutavad tegurid Herzbergi jaotuse põhjal

HÜGIEENIFAKTORID	MOTIVATSIOONIFAKTORID
Tööjärelevalve	Töö ise (väljakutsuv, põnev, rahuldav jne)
Inimestevahelised suhted	Saavutused
Füüsilised töötingimused	Tunnustamine
Palk	Teadmised
Ettevõtte eeskirjad ja praktika	Vastutus
Hüved/boonused	Areng/edutamine
Töö turvalisus	Kasv

Allikas: autori koostatud Herzberg et al. (1993) põhjal

Lisaks eeltoodud teguritele on mitmetes varasemates töedes uuritud ja välja toodud veel teisi aspekte, mis töörahololu mõjutavad. Mitmed neist on seotud töötaja isikuliste ja ettevõtte omadustega (Augner 2015). Järgnevalt on välja toodud ka näitlikustav visualiseeriv tabel erinevatest võimalikest faktoritest, mis töörahololu mõjutada võivad (vt Tabel 5).

Tabel 5

Töörahololu mõjutavad aspektid

MOTIVATSIOON	TÖÖTAJA TUNNUSED	TÖÖ TEGEMISEGA SEOTUD ASPEKTID
(Enese)areng Edutamine Materiaalsed hüved (palk, boonused) Staatus/reputatsioon Rea nimetus Eneseteostamine Vastutus	Sugu Vanus Kogemus/ kvalifikatsioon Religioon Rass Töösõltuvus	Oskused Haridus Personaalsed isikuomadused Personaalsed vajadused Perekonnaseis
		Töö tegemise asukoht Töö tegemise aeg Tehnoloogia kasutamine Autonoomsus Lähetused/tööreisid Tööjärelevalve Töövahendid
SOTSIAALSUS	HÄIRIVAD TEGURID	ETTEVÕTTEGA SEOTUD ASPEKTID
Suhted kolleegidega Suhtlus Usaldus Koostöö/tiimitöö Abistamine / teadmiste jagamine Tagasiside Töö- ja eraelu tasakaal	Stress Konfliktid Ülekoormatus Huvide vastuolu Frustratsioon Rutiin	Eeskirja, seadused, juhendid Töö turvalisus Ettevõtte reputatsioon Töötajate kaasatus otsuste tegemisse Juhtimisstiil

Allikas: autori koostatud Abdolshah et al. 2018; Belias 2014; Bellmann & Hübler 2021; Izvercian et al. 2016; Mohite & Kulkarni 2019; Möhring et al. 2021; Pandita et al. 2016; Rožman et al. 2021; Smith et al. 2018 põhjal

Lähtudes varasemast kirjandusest ja uuringutest võib järeldada, et töörahulolu on võrdlemisi subjektiivne nähtus. Seda võivad mõjutada mitmed erinevad karakteristikud ja näitajad või kombinatsioonid neist.

Ka finantssektoris on tööga rahulolu ja rahulolematuse näitajaid seostatud tööstressi, töö tegemise keskkonna, palga ja hüvitiste, arenguvõimaluste, töö autonoomia ja edutamise faktoritega (Belias 2014; Bhardwaj et al. 2020; Hidayat et al. 2021; Hussain & Lei 2015; Novianti & Fuadiputra 2021; Suifan 2019). Lisaks on finantssektori ettevõtete töötajate töörahulolu seostatud töötundidega (Bhardwaj et al. 2020).

Eestis on pangandustöötajate töörahulolu kujundavate teguritena sarnaselt üldistele mõjuteguritele ning ka teiste riikide finantssektori töötajate rahulolu mõjufaktoritele välja toodud palka, arengu- ja edutamise süsteemi, tunnustamist, inimestevahelisi suhteid ja töötingimusi (Mänd 2014). Sellest tulenevalt võib näha, et finantssektori töörahulolu mõjutegurid on valdavalt samad, mis on üleüldiselt töörahulolu mõjufaktorite hulgas erinevates uuringutes ja varasemas kirjanduses välja toodud. Ühtlasi on välja tulnud, et ka Eestis mõjutavad finantssektori töötajate töörahulolu eelkõige sarnased aspektid nagu ka üldiselt inimeste töörahulolu ja ka teiste riikide finantstöötajate töörahulolu.

Kuna faktoreid, mis töötajate, sealhulgas finantssektori töötajate, töörahulolu mõjutavad, on välja toodud erinevaid, kaasa arvatud inimestevahelised suhted ja töötingimused, siis selle põhjal võiks eeldada, et COVID-19 kriisi ajal kaugtööle üleminek on mänginud oma rolli töötajate töörahulolu hinnangutes. Arvestades, et kaugtöö töövorm mõjutab tugevasti kolleegide omavahelist kommunikatsiooni (Smith et al. 2018; Yu and Wu 2021). Lisaks on töötajate töökeskkond kaugtööle üleminekuga täielikult muutunud. Kuna on leitud seoseid töötingimuste, -keskkonna ja töörahulolu vahel (Bashir et al. 2020; Nurvitasari 2019; Rožman et al. 2021) ja seos selle vahel, et mida paremad on töötingimused, seda parem on ka tööga rahulolu (Bashir et al. 2020; Nurvitasari 2019), siis ka sellest võib eeldada, et uue töövormi kasutuselevõtt võib olla mõjutanud hinnanguid töörahulolule. Eriti, kuna COVID-19 kontekstis suunati paljud inimesed kodukontorisse arvestamata sellega, millised on nende kodused võimalused ja töötingimused.

Töörahulolu on palju uuritud ja peamine põhjus sellele võib olla see, et tegu on väga olulise näitajaga ettevõtete ja tööandjate jaoks. Tööga rahulolevad töötajad on õnnelikumad ja õnnelikud töötajad on omakorda edukamad (Aziri 2011). Õnnelikud ja tööga rahulolevad töötajad on üldiselt produktiivsemad, pühendunumad ja lojaalsemad ning lahkuvad töölt väiksema tõenäosusega. (Belias 2014; Hidayat et al. 2021; Novianti & Fuadiputra 2021; Prasetyaningtyas et al. 2021) Kuna inimressurssi ja töötajaid peetakse ettevõtete suurimaks

väärtuseks, siis seda enam peaksid organisatsioonid pöörama tähelepanu töötajate töörahulolule ja panustama ning investeerima nende heaolusse (Belias 2014). Seega võibki töörahulolu näha kui ettevõtte jaoks tähtsat mõõdikut, mis annab ettevõttele ja juhtidele tagasisidet, mis jääb töötajate jaoks vajaka ja kuidas oma töötajaid õnnelikemana, produktiivsematena ja lojaalsematena hoida.

Kaugtöö ja töörahulolu seoseid on uuritud varasemalt erinevate nurkade alt nii COVID-19 pandeemia eel kui ka kriisi ajal. Tulemused erinevatel uurimustel on olnud eriilmelised, kohati omavahel vastuolulised näiteks töö- ja eraelu ühildamise küsimustes. Seetõttu ühest seost kaugtöö ja töörahulolu vahel uuringutes leitud ei ole. Samas, võttes arvesse kuivõrd palju erinevaid faktoreid võivad töötajat ja tema hinnangut töörahulolule mõjutada, võib olla tulemuste erisus täiesti oodatav.

COVID-19 pandeemia eel on erinevad autorid läbi viinud uuringuid kaugtöö ja töörahulolu kohta töö- ja eraelu tasakaalu vaatevinklist. Crosbie ja Moore (2004) said töö- ja eraelu tasakaalu ning töörahulolu uurides COVID-19 pandeemia eelsel ajal vastakaid tulemusi kaugtöö ja tööga rahulolu osas. Leidus kodukontoris töötajaid, kelle jaoks isiklik aeg muutus killustatuks ning kodu ei olnud enam koht, kuhu minna tööpäevast puhkama. Teisalt oli ka neid, kelle hinnangul jäi kodukontoris töötamise tõttu neile rohkem isiklikku vaba aega. Enamike kodukontorist töötajate jaoks võimaldas kodukontor suuremat vabadust, mugavust, segamatult ja vaikselt töötamist, vähem reisimist ja lastega ajaveetmist. Samas, kõige suurem töö- ja eraelu konflikt kodust töötamisel tekkis töötavatel naistel, kel olid väikesed lapsed ja kes hindasid oma töö- ja emarolli olulisust võrdselt.

Smith et al. (2018) uuris enne pandeemiat kaugtöö ja töörahulolu aspekte kommunikatsioonikanalite ja indiviidi isiksuseomadustest lähtuvalt. Näiteks näitasid nende tulemused, et ekstravertsus, avatus, meeldivus ja kohusetundlikkus kui isikuomadused on seotud töörahuloluga. Lisaks leiti positiivseid seoseid inimese avatuse ning telefoni- ja videosuhtluse ning telefonisuhtluse ja töörahulolu vahel.

Üldiselt võib siiski mõista, et kaugtöö kui töövorm oli enne COVID-19 pandeemiat töötajatele pakutav hüve, mis võimaldas töötajatel valida, kust oma tööd teha ning kuidas säilitada parim töö- ja eraelu tasakaal. Olgugi, et arvamusi kodukontoris töötamise kohta oli ka kriisieelses kontekstis erinevaid, siis tol hetkel säilis inimestel valikuvabadus ja võimalus kodukontori võimaluse olemasolul ise otsustada oma töökoha üle.

COVID-19 kriis sundis ettevõtteid ja organisatsioone järsult ümber mõtlema oma toimimist ja muutma oma töövorme ning protsesse. Globaalne kriis ja paljude töötajate kiire kodukontorile ümberlülitumine tekitas huvi, kuidas kriisi ajal töötajad oma töö ja elu rahulolu

hindavad ning millised aspektid töö ja üldiselt eluga rahulolu või rahulolematust mõjutavad. Sellest tulenevalt viidi ka koroonakriisi ajal läbi mitmeid uuringuid. Kriisi kontekstis töörahulolu mõjutavad faktorid on välja toodud allpool tabelis (vt Tabel 6).

Tabel 6

Töörahulolu mõjutavad faktorid COVID-19 kriisi kontekstis

TÖÖRAHULOLU MÕJUTAVAD FAKTORID COVID-19 KRIISI KONTEKSTIS	
Vaimne tervis	Sugu (sooline ebavõrdsus)
Sotsiaalne isolatsioon	Vanus
Mure viiruse pärast	Digipädevus
Rollikonflikt	Info üleküllus
Töö- ja eraelu tasakaal	Kaugtöö töövorm iseenesest
Liigne töökoormus ja ületunnid	Tööleping

Allikas: autori koostatud Bellmann & Hübler 2021; Del Boca et al. 2020; Kondratowicz et al. 2022; Martin et al. 2022; Sonnenschein et al. 2022; Toscano & Zappalà 2020; Xu et al. 2021 põhjal

COVID-19 pandeemia ajal leidis palju inimesi, keda vaevasid vaimse tervise probleemid, ärevus, depressioon, stress ja üksindus ning ka tööga rahulolu hindasid kriisi perioodil erinevad inimesed erinevalt (Sonnenschein et al. 2022; Toscano & Zappalà 2020). Üheks suurimaks murekohaks võiski kriisi ja riikide sulgemiste ajal olla vähene kontakt kolleegide ja üleüldiselt teiste inimestega. Eriti seetõttu, et näost näkku (töö)kaaslastega sotsiaalse suhtluse väike osakaal oli üks peamisi erisusi varasemate töötingimuste ja pandeemiaaegse olukorra vahel. Sotsiaalne isolatsioon oli ka üks uus aspekt, mis mõjutas töötajate töörahulolu võrreldes COVID-19 kriisile eelnenud ajaga. (Toscano & Zappalà 2020) Lisaks leiti ka, et inimesed, kes vaevlesid sotsiaalse isolatsiooni käes ning kellel oli üleüldiselt suur mure koroonaviiruse pärast, raporteerisid madalama töörahulolu kaugtöö kontekstis (Mohammed et al. 2022; Toscano & Zappalà 2020).

COVID-19 kriisi ajal kodukontorile üleminek tõi kaasa ka olukorra, kus töötajad pidid suutma kõikide ülesannete ja kohustustega toimetulekuks täita mitut sotsiaalset rolli samal ajal, näiteks töötaja, lapsevanem, abikaasa. Sunniviisiline rollide jaotus ja rööprähklemine tõi omakorda päevavalgele küsimuse töö- ja eraelu tasakaalu kohta ning selle seosest inimeste üldise heaoluga. (Del Boca et al. 2020; Xu et al. 2021) Töö- ja eraelu tasakaal omakorda võib mõjutada tööga rahulolu ja selle nurga alt uurides leiti pandeemia ajal ka negatiivne seos töö- ja eraelu tasakaalu ja tööga rahulolu vahel (Mohammed et al. 2022; Prasetyaningtyas et al. 2021).

Lisaks tuli uuringutest välja, et kriisiaegne töövormi ümberkorraldus mõjus meestele ja naistele erinevalt. Kuigi mehed ja naised täitsid kodust töötamise ajal teisi sarnaseid tegevusi, siis põhjused nende tegevuste tegemiseks olid erinevad. Näiteks naised tundsid, et nende töö- ja eraelu tasakaal on seotud pere eest hoolitsemisega, samas näiteks mehed pidasid töö- ja eraelu tasakaalustamise puhul olulisemaks nii-öelda oma aega, et kuulata muusikat ja kasutada töö ajal sotsiaalmeediat. (Xu et al. 2021) Tuli ka välja, et suurem osa kodutöödest ja laste eest hoolitsemise tegevustest, mis kriisi ajal peredele lisaks tekkis, langes eelkõige just naiste ülesandeks. Seega töötaval emadel lasus koormus, et hakkama saada nii oma tööga kui ka koduste ülesannetega. (Del Boca et al. 2020) Seega tõi COVID-19 märgatavalt välja ka soolise ebavõrdsuse, naiste töö- ja eraelulise koormuse kasvu ja naiste märgatavalt madalama elu ja tööga rahulolu kui meestel (Del Boca et al. 2020; Martin et al. 2022; Rožman et al. 2021; Xu et al. 2021). Lisaks, kuna naised on olnud need, kes on eelkõige võtnud enda kanda laste ja koduga seotud lisavastutuse ja kohustused, on naised hinnanud kriisi ajal madalamalt seotust ettevõttega, kus nad töötavad (Rožman et al. 2021).

Kodukontorile üleminekuga kaasnes laiaulatuslik digilahenduste kasutuselevõtt. Seoseid on leitud digilahenduste kasutamise ning töörahulolu, tööstressi ja töö produktiivsuse vahel. Üheks murekohaks ja faktoriks, mis töörahulolu kahandas ja tööstressi kasvatas, võis olla järsk info üleküllus, eriti inimeste jaoks, kelle jaoks järsult kasvas digilahenduste kasutamine ja see muutus igapäevaseks tavaks. Teiseks mõjuteguriks võis olla ka digipädevus, eriti just vanemaealiste inimeste seas, kellel võis digilahendustele üleminek nõuda suuremat vaeva, et olukorraga kohaneda ja digivahendite kasutamisega hakkama saada. (Martin et al. 2022)

Tööga rahulolu mõjutas ka kaugtöö töövorm iseenesest. Uurimustest on selgunud, et on neid töötajaid, kelle hinnang eluga ja tööga rahulolule on kasvanud kaugtöö võimaluse tõttu. See võis olla seotud sellega, et kaugtööl olles on suurem võimalus oma tööaega kontrollida ning kodukontoris töötamine annab eelise ka lähedastega aja veetmiseks. (Kondratowicz et al. 2022) Kaugtöö võimaldas inimestele rohkem autonoomiat, olgugi, et kriisi kontekstis vaid osaliselt. Ka töö autonoomia ja töörahulolu vahel pandeemia ajal on leitud positiivne seos (Mohammed et al. 2022). Lisaks võib üheks mõjuteguriks eduka ja efektiivse kaugtöö tegemiseks ja töö- ning eraelu tasakaalu säilitamiseks olla see, kui töötajal on kindel selgesõnaline leping. Konkreetne leping aitab töötajal mõista, mis on oluline, milliseid ülesandeid tuleb täita ning see aitab vältida ületöötamist. (Bellmann & Hübler 2020, 2021) Seda enam, et ka ületunde ja liigset koormust on seostatud näiteks naiste väiksema töörahuloluga (Fuadiputra & Novianti 2021). Samas, kuigi kaugtöö kasutuselevõtt võib

algsest tõsta töörahulolu, siis see mõju ei pruugi olla püsiv. Igal juhul ei pruugi kodukontori võimalus olla sama kasulik ja efektiivne kõikide töötajate jaoks. (Bellmann & Hübler 2021) Ühtlasi on olnud ka vastupidiseid väiteid, et ainuüksi töövorm ja töö tegemise koha muutus ei too suuri muutusi inimeste heaolusse või rahulolusse (Möhring et al. 2021).

Kokkuvõtvalt võibki näha, et koroonaviirus ei muutnud ainult organisatsioonide tööprotsesse ega toonud endaga kaasa pelgalt uut töövormi – kodukontorist töötamist. Pandeemiaga kaasnesid ka mitmed erinevad aspektid nii töö- kui ka eraelus ja nii ettevõtete kui ka inimeste kui indiviididega seotult, mis mõjutavad töötajate elu ja töörahulolu. Tööga ja eluga rahulolu ning muutuvate töö- ja eluga rahulolu hinnangute mõistmine nii pandeemia eel, ajal kui ka järel on oluline uurimisaspekt. Eelkõige, kuna uurimuste tulemused kaugtöö töövormi ja töörahulolu vahel ei ole olnud ühesed, ka pandeemia keskel on hinnangud kaugtööle ja töörahulolule olnud vastakad.

Virtuaalsed töövormid on suuresti asendanud traditsioonilised kontorid (Mohammed et al. 2022) ning seega on uue töövormiga kaasnevad väljakutsed aktuaalsed kõikide ettevõtete, tööandjate ja töötajate jaoks. Seda enam on oluline, et ettevõtetel säiliks arusaam, mida ja kuidas on neil võimalik ära teha, et oma töötajaid muutunud töövormi kontekstis toetada ja neid rahulolevana hoida, et vältida tööjõu liigset vahetumist ning säilitada töötajate ja seeläbi ka ettevõtte produktiivsus ja kasumlikkus.

2. Kaugtöö ja töörahulolu panganduse ja kindlustuse valdkonnas Palgainfo Agentuuri andmete põhjal 2019. aasta sügisest 2022. aasta kevadeni

2.1. Valimi ja uurimismetoodika tutvustus

Empiirilise osa esimeses alapeatükis toob autor välja, milliseid andmeid on käesolevas uurimuses kasutatud. Autor kirjeldab kasutatud andmete päritolu ja tausta, põhjendab andmete valikut ning kirjeldab uurimismetoodikat ja kasutatud programme.

Käesolevas töös otsustas autor kasutada kvantitatiivset andmeanalüüsi meetodit. Autor eelistas kvantitatiivse analüüsimeetodi kasuks, kuna see võimaldab analüüsida suurema valimi andmeid, et teha üldistusi ja kinnitada või ümber lükata varasemate uurimuste tulemusi ja teooriat. Ühtlasi oli töö autoril soov eelkõige näha, kui suur osa finantssektori ettevõtetes töötavatest inimestest on COVID-19 pandeemia tõttu läinud üle kaugtööle, kuidas on jaotunud inimeste hinnangud tööga rahulolu aspektidele ning kas on ka seoseid töörahulolule hinnangute ning töötamise asukoha vahel. Kvantitatiivne analüüsimeetod võimaldab nendele küsimustele vastused leida.

Käesoleva magistritöö kvantitatiivne analüüs põhineb Palgainfo Agentuuri kogutud andmetel. Palgainfo Agentuur viib kaks korda aastas läbi uuringuid nii tööandjate kui ka töötajate seas. Organisatsioone ja töötajaid kaasab agentuur oma uuringutusse läbi Palgainfo Agentuuri andmebaasi, CVKeskus.ee ja teiste partnerite otsekontaktide kaudu. (Palgainfo Agentuur 2023) Antud magistritöösse on töö autor kaasanud töövõtjate seas kuue erineva perioodi jooksul läbi viidud küsimustike andmed: 2019. aasta sügis ehk COVID-19 pandeemia eelnenud aeg, 2020. aasta kevad, mil Eestisse jõudis COVID-19 pandeemia esimene laine, 2020. aasta sügis ehk koroonapandeemia teise laine aeg, 2021. aasta kevad ehk tervisekriisi kolmanda laine periood, 2021. aasta sügis ja 2022. aasta kevad, kui inimesed juba olid vaikselt harjunud viirusega koos elama, suurenes viiruse vastu vaksineerimine ning ka tööandjad ootasid juba rohkem töötajaid tagasi kontoritesse tööle. Kõigi kuue perioodi Exceli andmefailidele sai magistritöö autor ligipääsu Palgainfo Agentuuri juhilt Kadri Seederilt.

Töö autor leiab, et Palgainfo Agentuuri küsimustike andmed sobivad käesoleva töö kvantitatiivse andmeanalüüsi läbiviimiseks, kuna tegu on väga laiapõhjaliste uuringutega just Eesti tööealiste inimeste harjumuste ja hinnangute kohta. Palgainfo Agentuuri küsimustikud on laiapõhjalised ning katavad mitmeid erinevaid tahke, näiteks on vastanutelt küsitud informatsiooni nii töö tasustamise, juhtimise, töökorralduse, lojaalsuse kui ka tööga rahulolu ja motivatsiooni kohta (Palgainfo Agentuur 2023). Taoline laiahaardeline andmestik võimaldab andmeid analüüsida mitme erineva nurga alt. Lisaks on võimalik magistritöös läbi viidavat analüüsi samu andmeid ja tingimusi kasutades uuesti läbi viia.

Selleks, et oleks võimalik andmeid analüüsida, tuli magistritöö autoril kõigepealt andmed failides korrastada. Andmete sorteerimiseks ja valimi moodustamiseks olid autoril kriteeriumid, mis on välja toodud järgnevalt.

- Töövõtja töötab finantssektoris ehk organisatsiooni tegevusvaldkond on panganduse ja kindlustuse valdkond.
- Töö asukoht on Eesti.
- Töövõtja on palgatööline, kes on tööl kas tähtajatu, tähtajalise või juhatuse liikme lepinguga ning tegu on tema põhiametikohaga.
- Töövõtja tööaja korraldus eeldab, et töötaja töötab täistööajaga ehk 40 tundi nädalas.
- Töövõtja on küsimustikule vastates andnud enda kohta sotsiaal-demograafilise informatsiooni.

- Töövõtja töötas Palgainfo Agentuuri uuringu läbiviimise ajal.

Käesoleva töö autor otsustas analüüsitava andmete valimisse jätta vaid Eestis lepingu alusel täiskoormusega töötavad palgatöölised, kuna esmaspäevast reedeni 40 tundi nädalas lepinguga palga töö tegemine on kõige enam levinud ja klassikalisem töövorm. Ühtlasi on sel juhul tagatud, et valimis olevatel tööealistel inimestel on ühtne taust töökoormuse ja ametliku töö olemise vormi osas, mis annab ühtlasema aluse nende antud vastuste ja hinnangute analüüsimisele ning järelduste tegemisele. Lisaks otsustas töö autor valimist välja jätta ka inimesed, kes ei olnud küsimustikus vastanud sotsiaal-demograafiliste tunnuste kohta käivatele küsimustele, kuna sel juhul ei oleks võimalik nende vastuseid grupeerida ei soo ega vanuse põhjal.

Vastavalt kriteeriumitele on valimite suurused sügisel 2019 (S19), kevadel 2020 (K20), sügisel 2020 (S21), kevadel 2021 (K21), sügisel 2021 (S21) ja kevadel 2022 (K22) vastavalt 212, 241, 205, 190, 156 ja 70 inimest. Igal perioodil on küsitlusele vastanud rohkem naissoost töövõtjad. Proportsionaalselt on meeste ja naiste vaheline osakaal vastanute seas kõikidel perioodidel sarnane ehk meeste osakaal igal perioodil on umbes kolmandik kuni veerand valimist ja naiste osakaal vastavalt umbes kaks kolmandikku kuni kolmveerand valimi suuruselt. Vanuseliselt on igal perioodil vastajaid enim 25–54 aastaste hulgast. Vähem vastajaid on 16–24 ning 55–74 aastaste seast, samas on see ka oodatav, kuna noorte hulgas võib olla veel palju neid, kes alles õpivad ning ei olegi ehk veel tööturule sisenenud ning vanemaalaste hulgas on rohkem näiteks pensionieelikuid või pensioniealisi, kelle hulgas aktiivseid töölkäijaid juba vähem.

Haridustaseme järgi oli igal perioodil kõige rohkem vastanuid bakalaureuse- ja magistrikraadiga inimeste ning rakendusliku kõrgharidusega inimeste hulgast. Ka selline jaotus on üsnagi ootuspärane, arvestades ka näiteks üldist rahvusvahelist statistikat, et kõrgharidusega inimeste osakaal tööhõives on üldiselt suurem kui madalama haridustasemega inimestel (OECD 2023), mis indikeerib, et ka finantssektoris on tõenäolisemalt palgatud kõrgharidusega inimesi. Töö autori kogemusel on ka üldiselt pangas palju nõudlikke rolle, mistõttu tihti oodatakse kandidaatidelt kõrgharidust.

Tööstaaži poole pealt ei olnud ühelgi perioodil eriliselt silmatorkavat gruppi, mis esile oleks tõusnud. Vastanute hulgas on alla aasta ettevõtetes töötanud töövõtjaid, kuid ka neid, kel juba üle 10 aasta tööstaaži kogutud. Suurem osa iga perioodi vastajatest töötab suurtes ettevõtetes, kus on rohkem kui 250 töötajat (vt Tabel 7). Ka see on ootuspärane, arvestades, et finantssektori ettevõtted tihtipeale ongi suuremad organisatsioonid.

Töövõtjate valimi sotsiaal-demograafilistest tunnustest ning valimi jaotusest igal ajaperioodil koostas autor ka kokkuvõtliku visualiseeriva tabeli, mis on leitav lisadest (vt Lisa A).

Tabel 7

Valimis olevate töövõtjate organisatsioonide suurused

Organisatsiooni töötajate arv	S19	%	K20	%	S20	%	K21	%	S21	%	K22	%
Vähem kui 10	12	5	15	6	9	4	6	3	4	3	5	7
10–49 töötajat	30	14	37	15	30	15	28	15	22	14	8	11
50–249 töötajat	47	22	44	18	53	26	41	22	30	19	16	23
250 ja rohkem	114	54	141	59	113	55	115	61	97	62	39	56
Ei oska öelda	9	4	4	2	0	0	0	0	3	2	2	3

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019., 2020. ja 2021. aasta sügise ning 2020., 2021. ja 2022. aasta kevade uuringute põhjal

Palgainfo Agentuuri eeltoodud perioodide jooksul läbi viidud küsimustikes on andmeid kogutud konkreetselt ka töövõtjate hinnangute kohta tööga rahulolu erinevate aspektide osas. Võttes arvesse teooria osas läbi töötatud kirjandust ja varasemaid uuringuid ning nendest ilmnenuid faktoreid, mida on seostatud kaugtöö ja töörahuloluga, näiteks töökeskkond, töövahendid, töökoormus, info liikuvus ja suhtlus kolleegidega, siis ka käesolevas töös on analüüsitavad andmed valitud sellest lähtuvalt.

Palgainfo Agentuuri läbi viidud küsimustikes on vastajatel palutud tööga rahulolu aspektidele anda hinnangud Likerti tüüpi 5-palli süsteemiga skaalal. Vastusevariandid tööga rahulolu aspektidele hinnangute andmiseks olid enamikel perioodidel järgmised: „üldse ei ole rahul“ (väärts 1), „pigem ei ole rahul“ (väärts 2), „nii ja naa“ (väärts 3), „pigem olen rahul“ (väärts 4) ning „täiesti rahul“ (väärts 5). 2021. aasta sügisel olid vastusevariandid 5-palli süsteemis „üldse ei nõustu“ (väärts 1), „pigem ei nõustu“ (väärts 2), „nii ja naa“ (väärts 3), „pigem nõustun“ (väärts 4) ja „nõustun täiesti“ (väärts 5).

Kuna Palgainfo Agentuuri küsimustikes ei ole igal uuritud perioodil küsitud kõikidele samadele töörahulolu aspektidele hinnanguid, ei ole võimalik kõiki tegureid igal perioodil analüüsida. Samuti puudus 2021. aasta sügise uuringus info töötajate töötamise asukoha kohta, mistõttu sel perioodil ei olnud võimalik töövormi ja töörahulolu hinnangute vahelisi seoseid leida.

Magistritöö andmete analüüsimiseks kasutas autor Microsoft Exceli programmi ning IBM SPSS Statistics analüüsiprogrammi. Töörahulolu keskmiste hinnangute analüüsimiseks

ja võrdlemiseks lähtuvalt soost, vanusest ja töötamise asukohast viis autor läbi mitteparameetrilised testid (Mann-Whitney U ja Kruskal-Wallis H). Töörahololu hinnangute, soo, vanuse ja töötamise asukoha seoste leidmiseks on tehtud seoste analüüsid, kasutades Spearmani korrelatsioonikordajat.

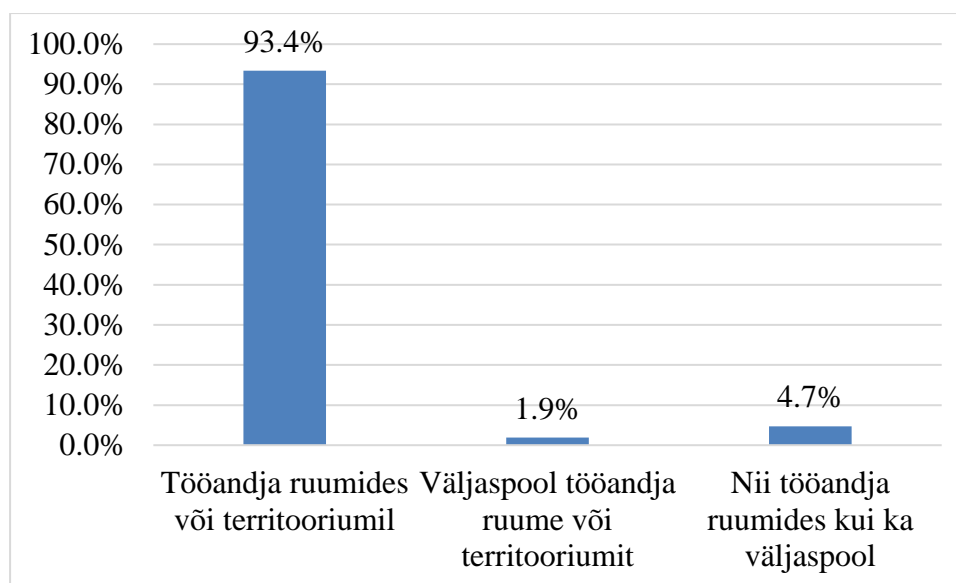
2.2. Kaugtöö panganduse ja kindlustuse valdkonnas

Empiirilise osa teises alapeatükis toob autor välja, millistes töökohtades töötasid valimis olevad töövõtjad vahemikus 2019. aasta sügis kuni 2022. aasta kevad. Selleks on töö autor analüüsinud Palgainfo Agentuuri küsimustike andmeid, kus vastajatelt on uuritud, kas nende töökoht asub tööandja ruumides või territooriumil ehk klassikaline töötamise vorm, väljaspool tööandja ruume või territooriumit ehk kaugtöö käesoleva töö kontekstis või nii tööandja ruumides kui ka väljaspool ehk hübriidne töövorm käesoleva töö kontekstis.

Autor peab oluliseks ka ära märkida, et töötamise asukoha statistika esitlemiseks on arvesse võetud ka vastanute lisatud märkmeid küsimustikes. Näiteks kui vastaja märkis oma töötamise asukohaks vaid kontori ning kodust töötamisele vastas „ei“, ent lisas kommentaarina hiljem juurde, et töötab ikkagi ka kolmel päeval nädalas kodust, siis ta on määratud gruppi, kus inimesed töötavad nii tööandja ruumides kui ka väljaspool.

Käesoleva alapeatüki eesmärk on mõista, kui palju kasutati analüüsitaval perioodil kaugtöö töövormi ehk väljaspool tööandja ruume või territooriumit töötamise viisi valimis olevate panganduse ja kindlustuse valdkonna ettevõtete töötajate hulgas. Lisaks on eesmärk analüüsida mil määral on kaugtöö töövormi levik muutunud analüüsitaval perioodil.

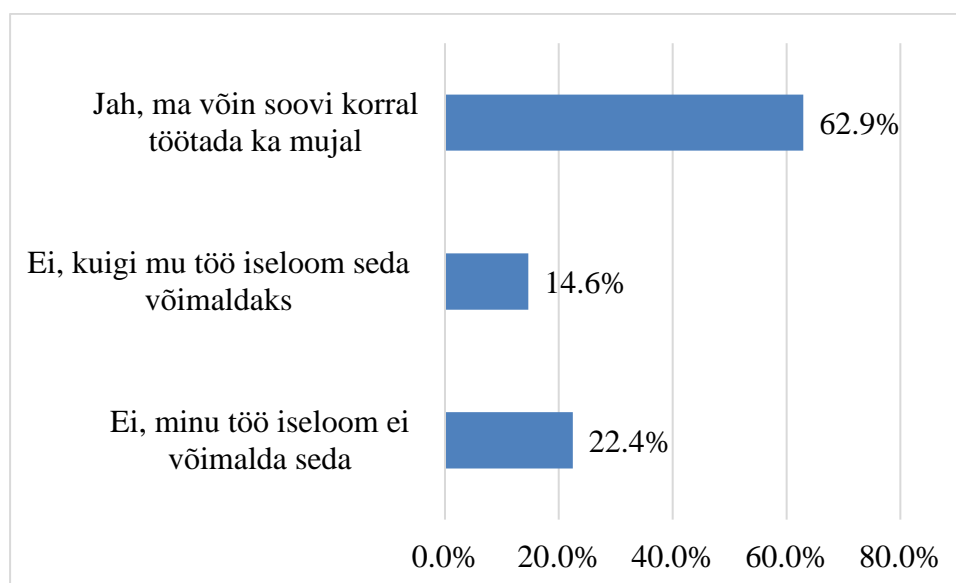
2019. aasta sügisel läbi viidud uuringust, mil valimi suuruseks oli 212 inimest, selgus, et tervelt 93.4% töötajatest (198 inimest) töötavad tööandja ruumides või territooriumil. Vaid 4 inimest (1.9%) valimist väitis end tööd tegevat väljaspool tööandja ruume või territooriumit ning kõigest 10 vastajat (4.7%) ütlesid, et nad teevad tööd nii tööandja ruumides kui ka väljaspool (vt Joonis 1). Arvestades, et 2019. aasta sügis oli veel COVID-19 pandeemia eelnenud aeg, siis oli oodatav ja eeldatav, et suurem osa inimesi töötas ikkagi kontorist, mis on olnud kõige tavapärasemaks töö tegemise kohaks finantssektoris (Santella 2021). Samas on siiski võrdlemisi üllatav, et vaid nii väikene osa (6.6% valimist) töötas osaliselt või täielikult tol perioodil väljaspool tööandja ruume.



Joonis 1. Töötajate osakaal füüsilise töökoha järgi 2019. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise uuringu põhjal

Sama perioodi küsimustikus uuriti vastajate käest ka seda, kas töötajatele võimaldatakse töö asukoha paindlikkust ning kas inimestel iseenesest üldse oleks kaugtöö vormis töötamise soov. Esimese küsimuse vastustest (kokku 205 vastust) tuli välja, et 62.9% vastanutest ehk 129 inimesel on soovi korral lubatud töötada ka väljaspool tööandja ruume või territooriumit (vt Joonis 2). Seda enam on üllatav, et vaid nõnda väike osa seda varianti kasutas.

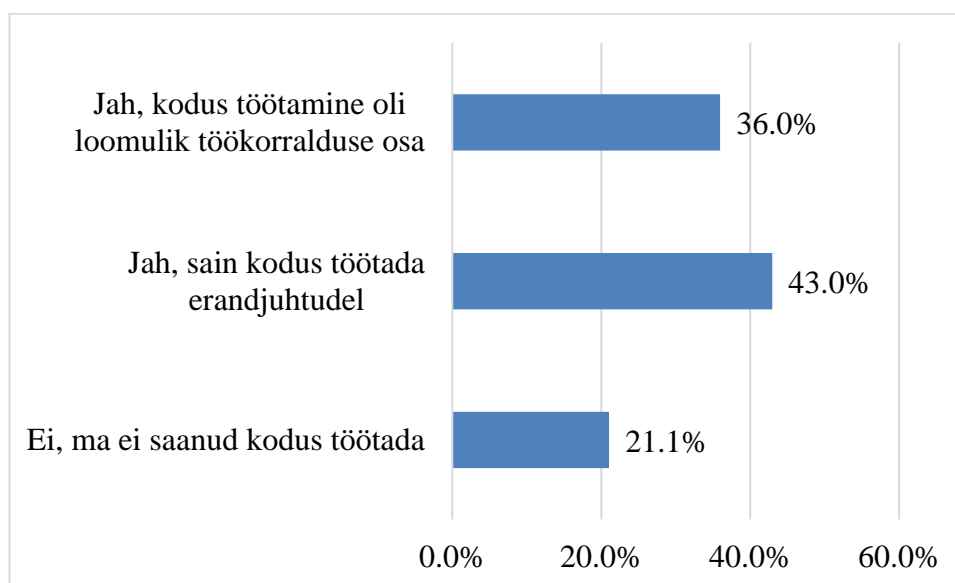


Joonis 2. Tööandja võimaldatud töötamise asukoha paindlikkuse osakaal 2019. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise uuringu põhjal

Põhjus, miks töötajad siiski eelistasid tööandja ruumides töötada, võiks ühest küljest ehk ollagi seesama, et kontorikultuur on finantssektoris alati olnud tavaks (Santella 2021) ning selle valdkonna inimesed on seega harjunud oma tööd tegema kontorist. Kontorist töötamise põhjuseks võib lisaks oletada, et töötajad eelistasid käia tööandja ruumides tööl, kuna see võimaldas neil hoida töö- ja eraelu selgelt piiritletud ning lahus. Võib ka olla, et kõikidel ei olnud näiteks kodust töötamiseks piisavalt ruumi või õigeid töövahendeid. Samuti võib põhjuseks olla ka inimeste soov kolleegidega suhelda ning tunda end osana tiimist.

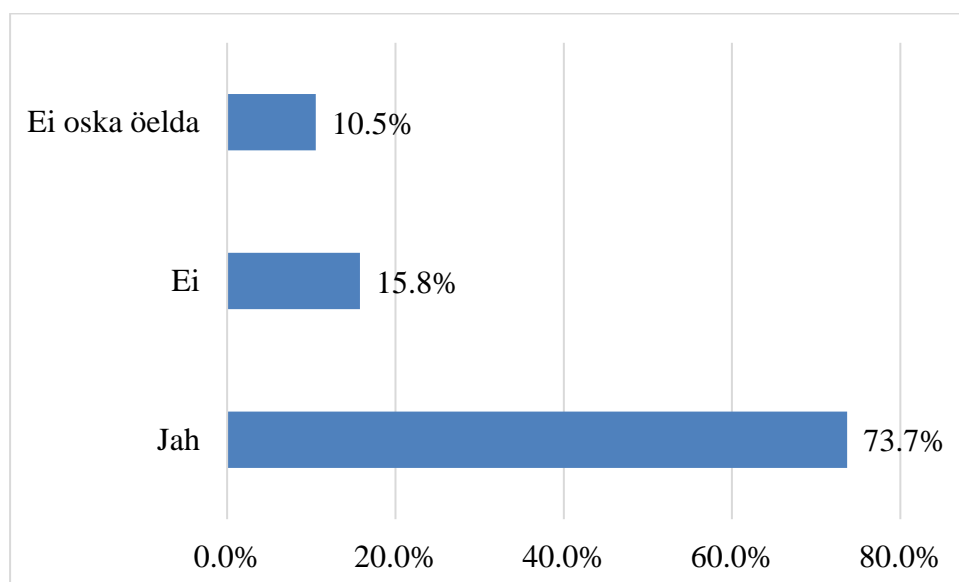
Ühtlasi, olgugi, et väljaspool kontorit töötamine oli 2019. aasta sügise uuringu põhjal lubatud üle pooltele vastanutest, siis paraku selle paindlikkuse kasutamine on väga vähesel määral esindatud. Põhjuseks, miks vaid kümmekond inimest vastas tol perioodil, et nad kasutavad võimalust töötada väljaspool tööandja ruume, võib olla ka asjaolu, et kuigi neil on oli lubatud kaugtöövormis töötada, siis ei ole teada kui tihti või millistel tingimustel neil kaugtöö lubatud oli. Sel juhul, kui näiteks kaugtöö tegemise tingimused võimaldasid ehk kodust töötada vaid paaril korral kuus või tungivalt äärmisel vajadusel, siis vastajad ei märkinudki töötamise asukohaks ka väljaspool tööandja ruume olevat varianti, kuna põhiline töö toimus siiski kontorist ja kaugtööl viibimine oli liiga harv. Seda toetab ka 2020. aasta sügiseses uuringus küsitud küsimus, kas kodust oli võimalik töötada ka enne tervisekriisi (vt Joonis 3). Sellele küsimusele saadi vastused 114 inimeselt ja suurem osa neist (72 vastajat ehk 64.1%) ütlesid, et kodukontori võimalust enne pandeemiat ei olnud või oli vaid erandjuhtudel.



Joonis 3. Kodukontori kasutamise võimalikkuse osakaal enne tervisekriisi

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta sügise uuringu põhjal

Küsimusele, kas inimestel on kaugtöö vormis töötamise soov, vastas 76 töötajat. Neist 56 (73.7%) väljendasid kaugtöö vormis töötamiseks soovi, 12 vastajat (15.8%) kaugtöö vormis töötada ei soovinud ning 8 inimest (10.5%) ei osanud hinnata, kas sooviksid kaugtöö vormis töötada või mitte. Kaugtöö soovi avaldanud inimesed olid kõik need, kel senini organisatsioonis asukoha paindlikkust pakutud ei olnud, sõltumata sellest, kas nende töö iseloom kaugtööd võimaldanuks või mitte. Sellest võiks järeldada, et kaugtöö vorm kui lisahüve ja vabadus oma töö asukoha üle valida on töötajatele ikkagi oluline. See on ka mõistetav, arvestades, et asukoha paindlikkus võimaldaks ehk ka oma töö- ja eraelu tasakaalu paremini sättida, mida on toetanud ka mitmed varasemad uuringud (Anderson & Kelliher 2020; Krajcsak & Kozak 2021; Nicholas 2016).

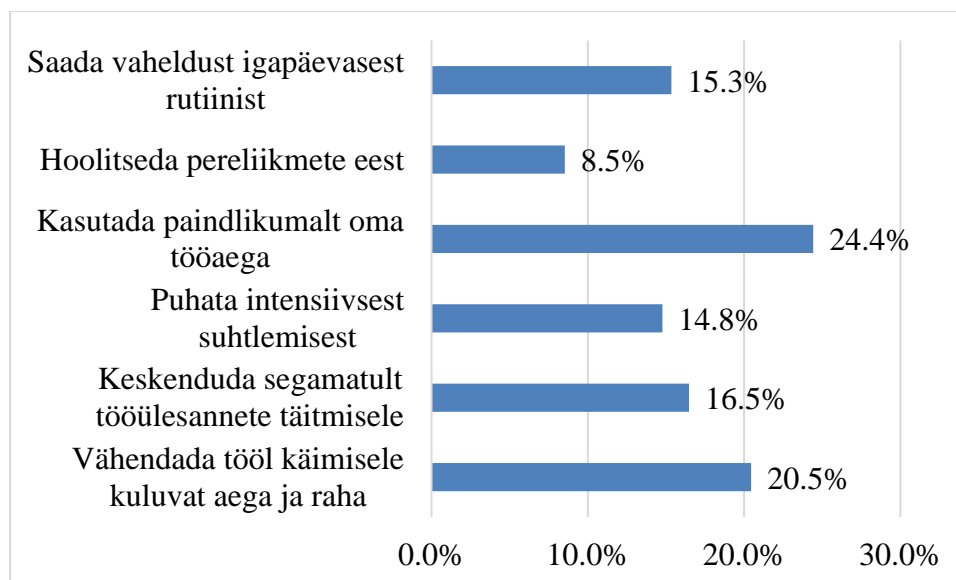


Joonis 4. Töötajate osakaalu jagunemine vastavalt kaugtöö vormis töötamise soovile 2019. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise uuringu põhjal

Ka vastanute antud põhjenduste hulgas, miks kaugtöö vormi soovinud inimesed seda varianti sooviksid, oli kõige tugevamini (24.4% vastustest) esindatud argument, et kaugtöö vorm võimaldaks oma tööaega paindlikumalt kasutada (vt Joonis 5). See on ka võrdlemisi oodatav, et paindlikum ajakasutus kujunes populaarseimaks põhjenduseks. Eriti, kui arvesse võtta, et kaugtöö vormi soovinud vastajad hindasid tol hetkel oma iseseisvust tööaja korraldamisel pigem madalamalt – 30 inimest viiekümne kuuest vastanust hindas oma iseseisvust tööaja korraldamisel täiesti puudevaks või vaid vähesel määral olemasolevaks. Ka oma iseseisvust töötamise asukoha korraldamisel hinnati väga madalalt – 37 töötajat

viiekümne kuuest vastanust ütles, et iseseisvust ei ole üldse ning 11 töötajat vastas, et iseseisvust asukoha korraldamisel on vähesel määral. See toetab oletust, et tõenäoliselt ka neil, kel kaugtöö oli võimaldatud, oli kodukontori kasutamine lubatud vaid äärmistel juhtudel.



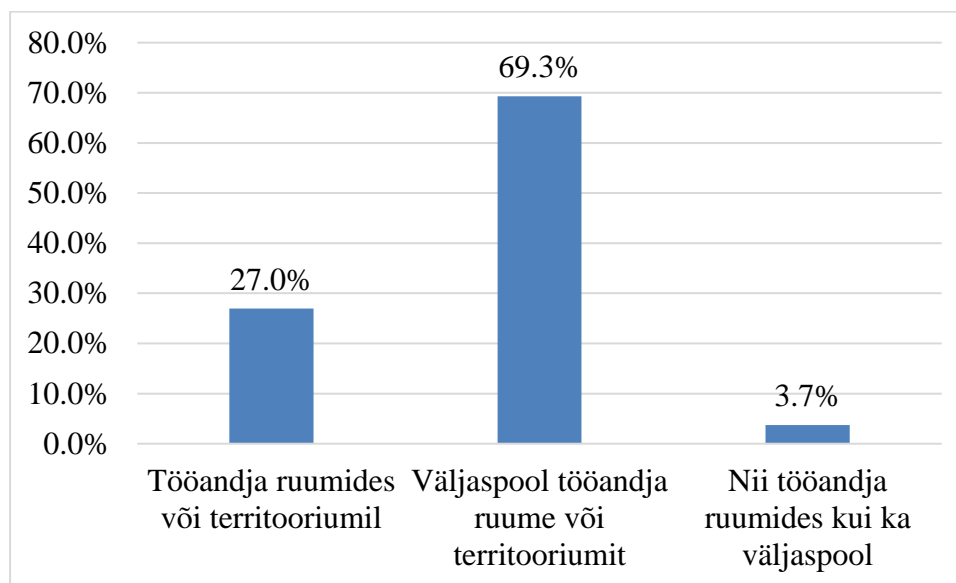
Joonis 5. Kaugtöö vormis töötamise põhjendused 2019. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise uuringu põhjal

2020. aasta kevadel jõudis Eestisse esimene koroonalaine. Sel perioodil Palgainfo Agentuuri läbi viidud uuringust selgus, et inimeste jaotuvus töö tegemise asukohtade vahel oli juba märgatavalt muutunud (vt Joonis 6). Vaid pool aastat varem töötas tööandja pakutavates ruumides üle 90% töötajatest. 2020. aasta kevadel, mil valimi suurus oli 241 inimest ehk valim oli suuremgi kui pool aastat tagasi, vastas vaid 65 inimest ehk 27.0% valimist, et nende töö tegemise asukoht on tööandja ruumides või territooriumil.

Kõige suurem osa kevadel vastanutest ehk 167 inimest (69.3%) ütles, et nad töötavad väljaspool tööandja ruume või territooriumit. Neist 167st inimesest 149 töötasid kodukontoris, üks töötaja ütles, et tal on liikuv töö sõidukis, ning 17 vastanut ei täpsustanud oma töötamise asukohta väljaspool tööandja ruume või territooriumit. Väike osa vastanutest (9 inimest ehk 3.7% kevadisest valimist) märkisid, et nad kasutavad hübriidvormi ehk teevad tööd nii tööandja pakutavates ruumides kui ka väljaspool neid. Järsk kodukontoris töötamise kasv 2020. aasta kevade uuringu tulemustest oli oodatav, kuna see toetab, et tõesti oli tegemist perioodiga, mil suur osa töötajaid saadeti tööle kodudesse.

Ootamatut kondukotorile üleminekut ja nii tööandjatele kui töövõtjatele keerukat olukorda ilmestab ka see, et 149st vastanust, kes 2020. aasta kevadel osaliselt või täielikult kodukontorisse ümber kolisid, 111 inimesel ei olnud kodus eraldi tööruumi. Isikliku tööruumi puudumine võib aga pärssida nii töö kvaliteeti, tööga rahulolu ja motivatsiooni kui ka töötajate tervist, kuna töötatakse ebasobivates tingimustes (Anderson & Kelliher 2020; Bashir et al. 2020; Nurvitasari 2019; PwC 2020a; Rožman et al. 2021).



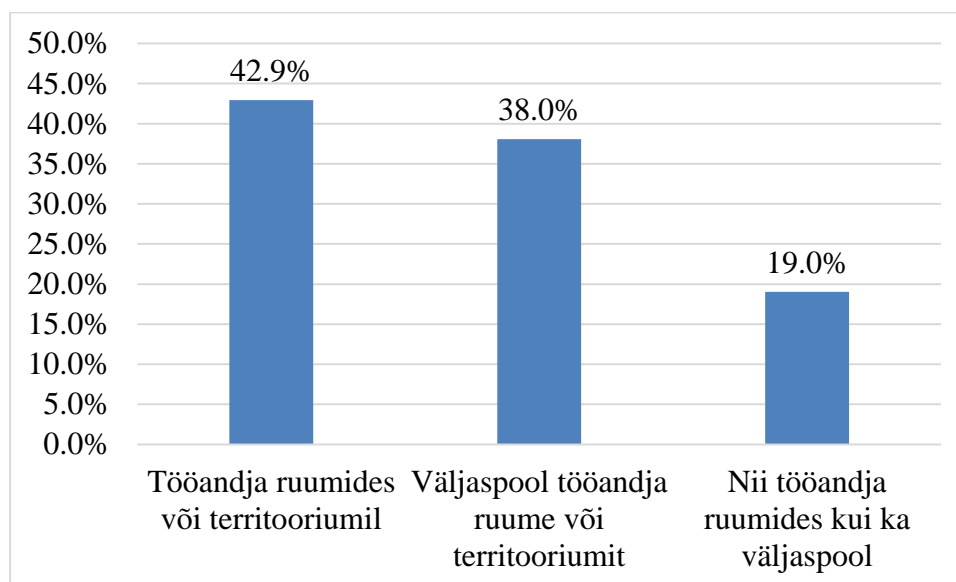
Joonis 6. Töötajate osakaal füüsilise töökoha järgi 2020. aasta kevadel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta kevade uuringu põhjal

Järjekordne muutus töötajate asukohalises jaotuvuses on uuesti näha pool aastat hiljem 2020. aasta sügisel (vt Joonis 7). Olgugi, et sel perioodil oli Eestisse jõudnud teine koroonalaine, on üllataval kombel näha, et 2020. aasta sügisest valimist (kokku 205 inimest) suurem osa (88 inimest ehk 42.9%) on öelnud, et nad töötavad taas tööandja ruumides ja territooriumil. Märkatavalt on kahanenud ainult väljaspool tööandja ruume töötavate inimeste osakaal (78 inimest ehk 38.0% vastanutest). Samas nii tööandja ruumides kui ka neist väljaspool töötavate inimeste osakaal on võrreldes kevadega kasvanud (39 inimest ehk 19.0%), mis ehk annab juba mõneti märku hübriidvormi tekkest.

Rohkemat tööandja ruumides töötamist võib ehk seletada asjaolu, et suvel koroonakriisilaine vaikselt rauges ning töö autori kogemusel inimesed olid väsinud kodus isolatsioonis istumisest ja ka tööandjad ootasid esiti tervisekriisi kiiret möödumist, et saaks oma tavapäraste töötingimuste ja -protsesside juurde tagasi pöörduda. Seega on täiesti oodatav, et tööandjad tagasid oma ruumides suurema desinfitseerimise ja puhtusehoiu ning

võimaldasid töötajatel juba ka enda ruumides taas tööle asuda. Tõenäoliselt võib suuremat kontoris töötamise määra põhjendada ka see, et inimesed, kel puudusid kodus sobivad võimalused töötamiseks, soovisid ka ise tööandja ruumidesse naasta. Seda toetab ka asjaolu, et inimestest, kes osaliselt või täielikult 2020. aasta sügisel kodukontorist töötasid, on endiselt suurem osa (umbes 66%) öelnud, et neil puudub kodus eraldi tööruum.



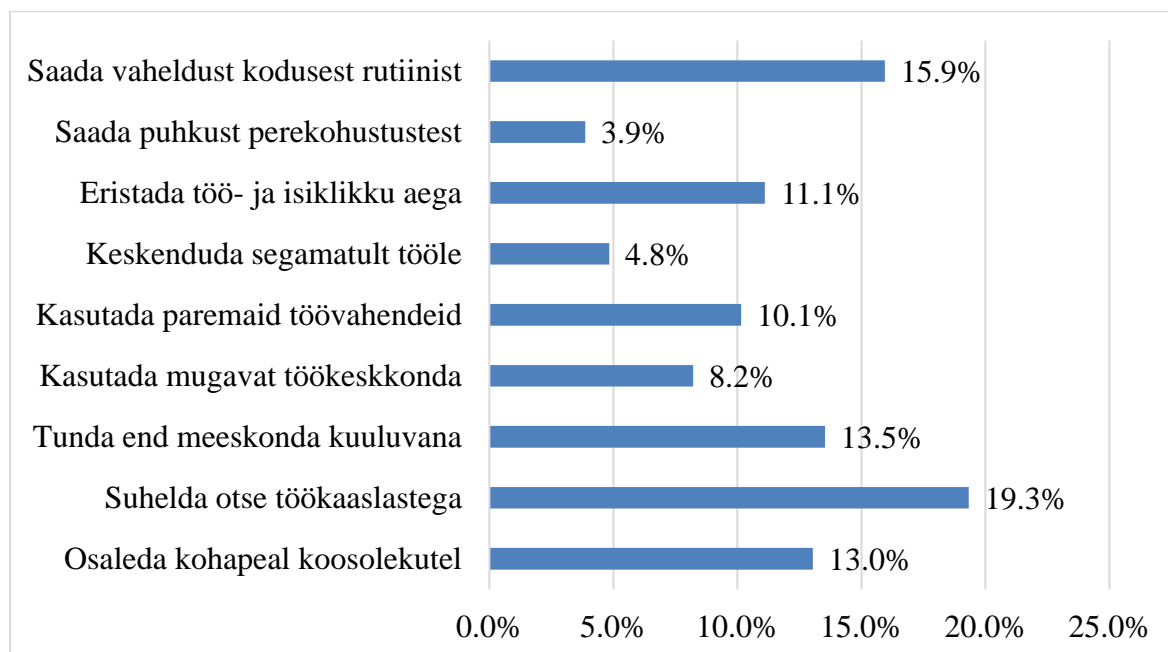
Joonis 7. Töötajate osakaal füüsilise töökoha järgi 2020. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta sügise uuringu põhjal

Lisaks on 2020. aasta sügiseses uuringus ka eraldi küsitud, mis põhjustel töötajad soovivad tööandjate ruume kasutada (vt Joonis 8). Kõige rohkem on vastajad ära märkinud soovi suhelda töökaaslastega silmas silma, mis toetab seda, et inimesed olid juba esimese koroonalaine järel väsinud kodusest isolatsioonist ja tahtsid naasta tavapärase elu ning suhtluse juurde. Selle kasuks räägib ka asjaolu, et järgmised enim poolthääli saanud põhjustest, miks kontorist töötada, oli töötajate soov saada vaheldust kodusest rutiinist ning tunda end meeskonda kuuluvana. Seega võib märgata, et vastustest torkab väga selgelt silma just sotsiaalse isolatsiooni probleem, mis oli kindlasti COVID-19 pandeemia ajal üks suuremaid muresid ning mõjutas inimeste heaolu ning töö ja eluga rahulolu (Toscano & Zappalà 2020).

Ka töö- ja isikliku aja selgema eristamise soov viitab, et kodukontori lahendus ei pruugi sobida igapäevale ning COVID-19 pandeemia aegne kodukontori lahendus erineb tugevalt kriisieelsest variandist, mil kodukontorit pigem seostati parema töö- ja eraelu tasakaaluga (Anderson & Kelliher 2020).

Märkimata ei saa jätta ka seda, et vastustest ilmneb, et nii mõnelgi inimesel on kodukontorile üleminekuga kaasnenud olukord, kui peab tõepoolest kehvas töökkeskkonnas kehvamate töövahenditega töötama. Selle asemel oleks mugavam tööd teha selleks ette nähtud tööandja poolt loodud tööruumides, kus on olemas kõik vajalik varustus.



Joonis 8. Töötajate põhjendused tööandja ruumides töötamiseks 2020. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta sügise uuringu põhjal

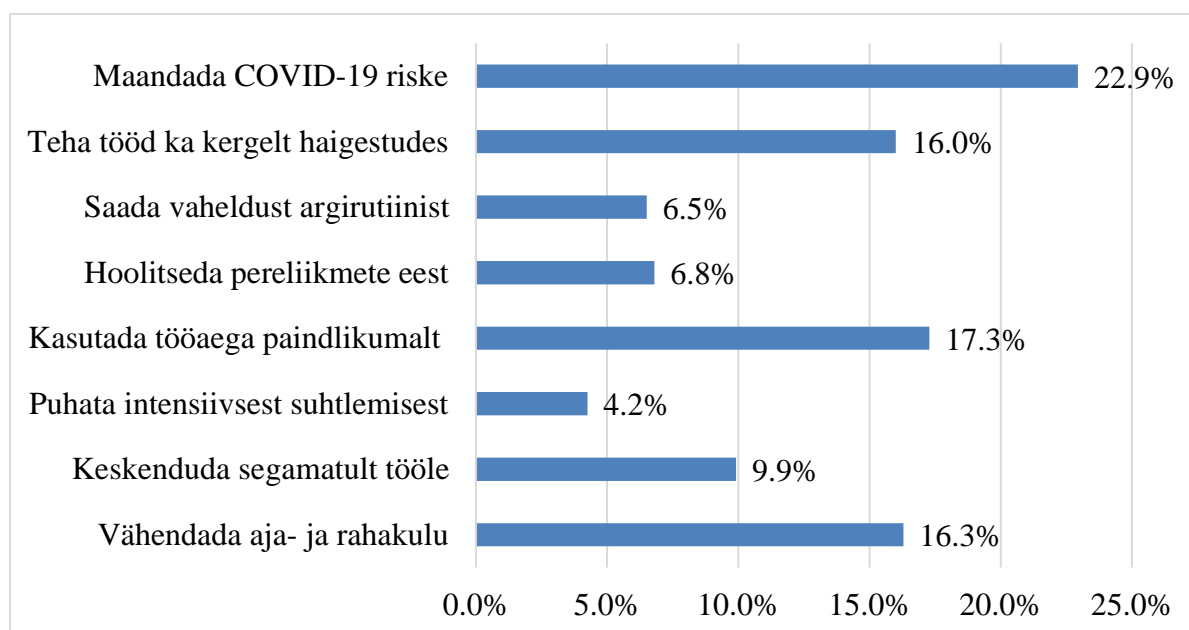
Samas olgugi, et töötaja ruumides töötamise kasuks räägib nii mõnigi argument, on sama uuringu teise küsimuse vastustest leida ka endiselt tugevaid põhjuseid, miks inimesed soovivad kodukontoris töötada (vt Joonis 9). Kõige rohkem (22.9%) on küll kaugtöö vormis töötamist põhjendatud viiruse leviku riskide maandamiseks, ent väga palju on ära märgitud ka teisi argumente.

Eelkõige on välja toodud, et kodust töötamine võimaldab jätkata töötamist ka kerge haiguse või haiguse kartuse korral. See tähendab, et töötajad ei ole sunnitud iga pisut kehva olemise puhul võtma haiguslehte või tervise- ja heaolupäevi ning kaotama sellega osa oma sissetulekust. Lisaks on ka eraldi kodukontorist töötamise põhjusena välja toodud aeg ja raha, mida saab säästa kontoris tööle minemise arvelt.

Kuigi kontorist töötamise kasuks toodi välja argument, et see võimaldab eristada selgemalt töö- ja eraelule kuuluvat aega, siis kodukontori vormi kasuks räägib eelis oma tööaega paindlikumalt plandeerida. See omakorda annab suurema vabaduse ka töö- ja eraelu

balansi otsimiseks. Seega tuleb väga ilmekalt vastustest välja, kuidas kaugtööga kaasnevaid külgi saab hinnata nii positiivsest kui negatiivsest vaatevinklist ning kuivõrd subjektiivsed ja erinevad saavad olla hinnangud ja põhjendused ühe või teise töövormi eelistamiseks.

Sarnaselt on nii tööandja ruumidest kui ka kodukontorist töötamise plussina välja toodud võimalust paremini keskenduda oma tööülesannete täitmisele ja produktiivsusele. See jällegi näitab kuidas sama argumenti võib kasutada kummagi töövormi eelistamise põhjenduseks ning paljugi sõltub konkreetsest inimesest ja muudest samal ajal mõjutavatest faktoritest.



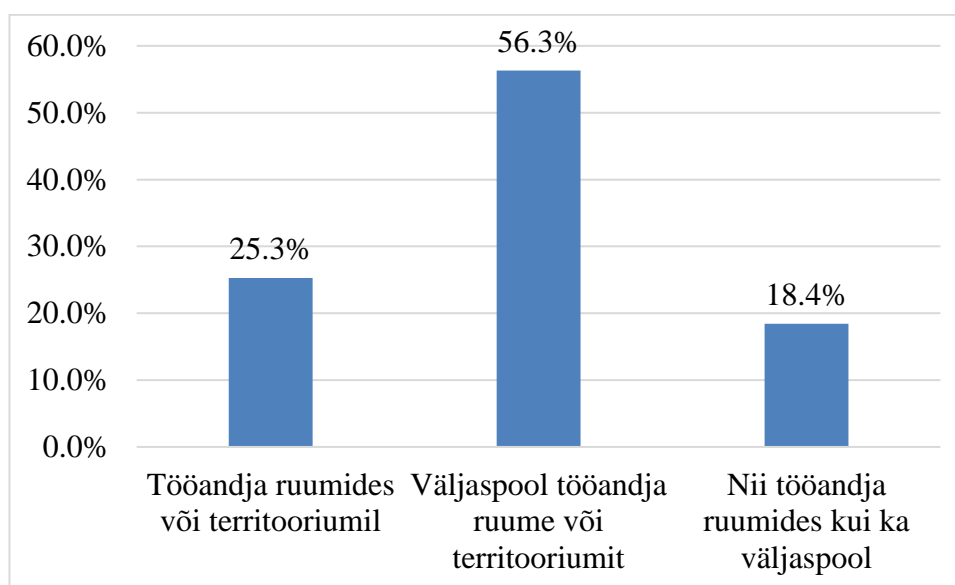
Joonis 9. Töötajate põhjendused kaugtöö vormis töötamiseks 2020. aasta sügisel
Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta sügise uuringu põhjal

2021. aasta kevadel läbi viidud uuringu valim on 190 inimest. Sel perioodil on taas näha kasvu väljaspool tööandja ruume töötavate inimeste osakaalus, mis moodustas 56.3% töötajatest (vt Joonis 10). Langus kontoris töötamisel ning osaliselt või täielikult kaugtöö praktiseerimine võib olla tingitud asjaolust, et sügise lõpus ja talveperioodil taas COVID-19 viirusesse nakatumiste arv kasvas ning haiguse leviku ja terviseriskide maandamiseks soovitati eelistada kodust töötamist.

Üle poole vastanutest (115 inimest ehk umbes 60.5%) ütles, et 75–100% ajast töötavad nad oma töökaaslastest lahus. Kõigest 32 inimest (16.8%) ütles, et nad töötavad oma töökaaslastest eraldi kuni 25% ajast. See jällegi ilmestab kuivõrd palju mõjutab varasemalt tavapärasest külge kõrval töötamist, inimestega suhtlemist ja sotsiaalselt aktiivne olemist

koroonapandeemiast tekitatud isolatsioon. Selline järsk muutus inimeste tavapärasel elus toetab veelgi, miks on oluline uurida, mis sorti tagajärjed COVID-19 pandeemiast on tingitud väga erinevates eluvaldkondades.

2021. aasta sügisel läbi viidud uuringus paraku ei küsitud eraldiseisvaid küsimusi töötajate töötamise asukoha kohta. Võib aga eeldada, et kuna tervisekriisi olukord oli sarnane varasemale, siis ka sügisene jaotus erinevate töötamise asukohtade vahel ei muutunud oluliselt võrreldes kevadega.

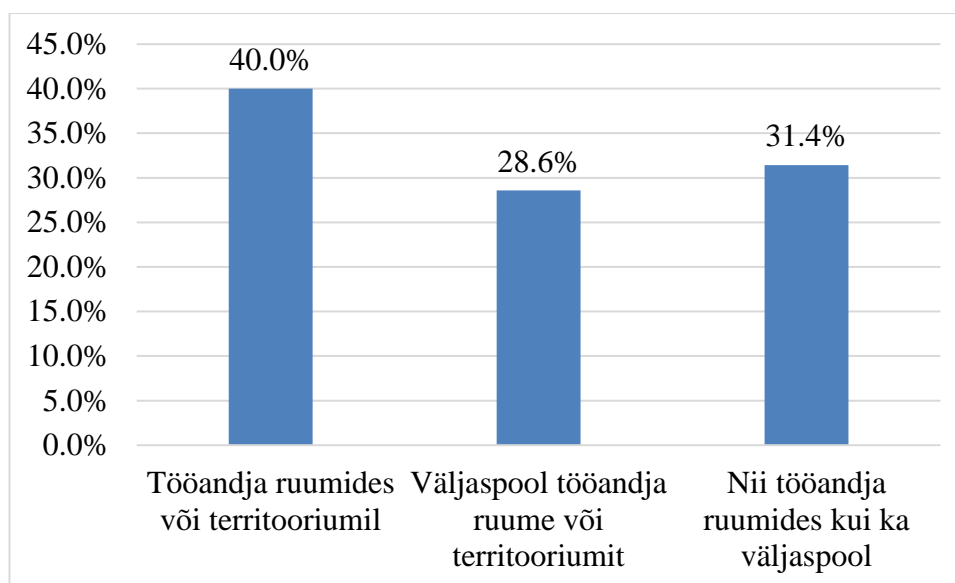


Joonis 10. Töötajate osakaal füüsilise töökoha järgi 2021. aasta kevadel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2021. aasta kevade uuringu põhjal

Käesolevas töös viimasena analüüsitava perioodi ehk 2022. aasta kevadel on taas näha muutust töötajate osakaaludes erinevate füüsiliste töö tegemise kohtade lõikes võrreldes varasemaga (vt Joonis 11).

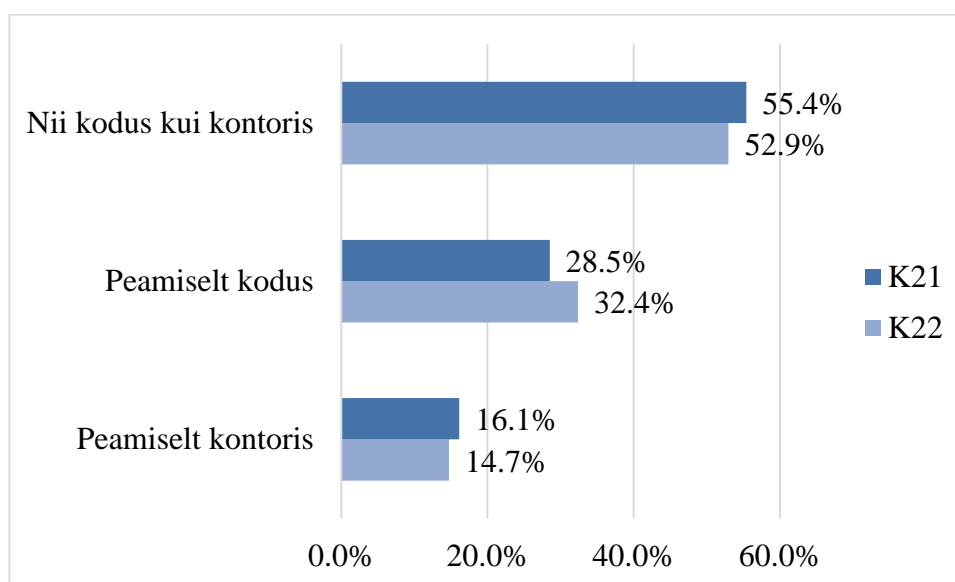
2022. aasta kevadeks olid inimesed juba pandeemiast väsinud ning hoogustus ka vaksineerimine. Seega on oodatav näha, et suurim osa vastanutest (40%) on taas töötamas tööandja ruumides. Võrreldes eelnevate perioodidega on aga 2022. aasta kevadel näha, et veidi suurema osakaaluga (31.4%) on hübriidse töövormi variant, kus töötajad teevad tööd nii tööandja ruumides kui ka väljaspool neid. Olgugi, et erinevus kontoris töötamise ja hübriidvormis töötamise vahel ei ole selle perioodi uuringu valimi põhjal niivõrd suur, siis ometi võib siit välja lugeda, et inimesed said pandeemia ajal kodus töötades kätte aimduse kodukontori eelistest.



Joonis 11. Töötajate osakaal füüsilise töökoha järgi 2022. aasta kevadel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2022. aasta kevade uuringu põhjal

Arvestades, et inimesed harjusid uue töövormi ja sellega kaasnevate hüvedega, ei soovi kõik töötajad enam tavapärase kontoritöö juurde naasta (PwC 2021) ning pigem eelistavad töötamist jätkata kodust või vähemalt hübriidvormis. Seda toetavad ka nii 2021. aasta kevade kui ka 2022. aasta kevade küsimustikest välja tulnud vastused kaugtöö jätkamise ja eelistatud töötamise asukoha kohta (vt Joonis 12).



Joonis 12. Töötajate osakaalu jagunemine vastavalt eelistatud füüsilisele töökohale 2021. ja 2022. aasta kevadel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2021. ja 2022. aasta kevade uuringute põhjal

Kahe perioodi uuringu peale oli eelistatud töötamise asukoha küsimustele vastajaid kokku 254 ja neist vaid väike osa (16.1% vastanutest 2021. aasta kevadel ja 14.7% vastanutest 2022. aasta kevadel ehk kokku 40 inimest) avaldas soovi töötada peamiselt kontorist. Ülejäänud 214 inimest, mis moodustas vastanutest enamiku, leidsid, et eelistaksid töötada kas kodust või hübriidvormis nii kodust kui kontorist.

Võrreldes töötamise asukohtade osakaalu muutust alates 2019. aasta sügisest 2022. aasta kevadeni, on selgelt näha, et kaugtöövorm ja hübriidne töövorm on selle vahemiku jooksul tugevalt tõusnud paralleelselt kasutatavateks töövormideks varasema klassikalise kontorist töötamise kõrval. Töötamise asukohtade osakaalu võrdlemiseks on töö autor koostanud koondtabeli, kus on välja toodud erinevate töö tegemise asukohtade osakaal terve uuritava perioodi jooksul, välja arvatud sügis 2021, mil Palgainfo Agentuuri uuringus töö tegemise asukoha kohta küsimusi ei olnud. Tabel on leitav töö lisadest (vt Lisa B).

Kokkuvõtvalt võib ikkagi andmete põhjal teha järelduse, et kaugtöö tõepoolest ei olnud enne COVID-19 pandeemiat ka Eestis finantssektori ettevõtetes laialt levinud ega tavapärane töövorm. Kodukontoris töötamine ning hübriidne töövorm kujunesid uueks tugevalt esindatud töövormiks tervisekriisi ajal ja pandeemia tagajärjel. Andmetest on näha, et inimesed soovivad jätkata ka Eestis finantssektori ettevõtetes töötamist paindlikumas töövormis. Võib öelda, et kaugtööst kui töövormi osast on saanud panganduse ja kindlustuse valdkonnas uus normaalsus.

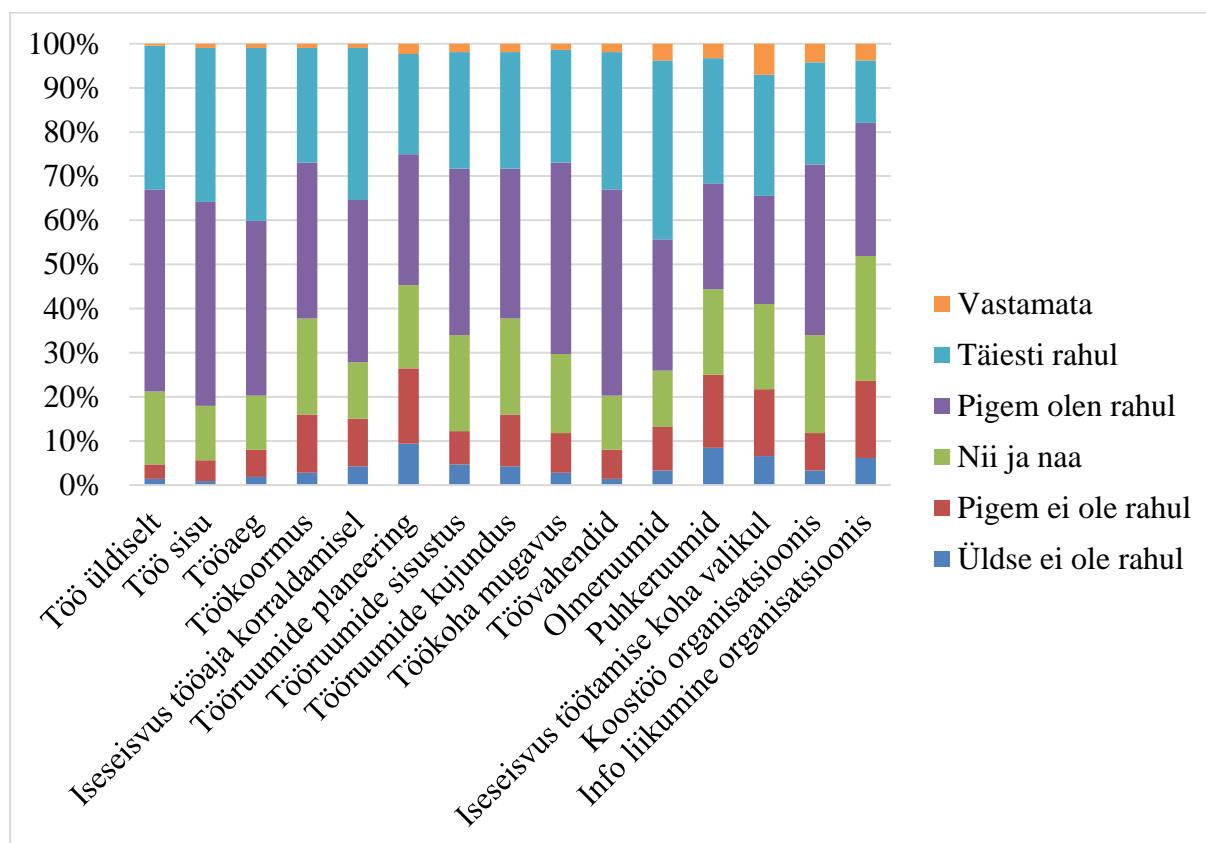
2.3. Hinnangud töörahulolule panganduse ja kindlustuse valdkonnas

Empiirilise osa kolmandas alapeatükis uurib töö autor, kuidas on finantssektori töötajad hinnanud tööga rahulolu aspekte vahemikus 2019. aasta sügis kuni 2022. aasta kevad. Lisaks analüüsib autor mitteparameetriliste testidega (Mann-Whitney U ja Kruskal-Wallis H), kas keskmised hinnangud töörahulolu aspektidele on sarnased sõltuvalt soost, vanusest ja töö tegemise asukohast. Ühtlasi viib autor läbi seoste analüüsi, kasutades Spearmani korrelatsioonikordajat, et näha, kas sugu, vanus, või töö tegemise asukoht on seotud hinnangutega töörahulolu mõjutavatele faktoritele. Vanuse osas tõstis autor analüüside tegemisel 55–64 ja 65–74 aastase grupid kokku, kuna eraldiseisvalt oleks neis gruppides olnud liialt vähe vastajaid. Seega analüüsimiseks moodustatud vanusegrupid on järgnevad: 16–24 aastased, 25–34 aastased, 35–44 aastased, 45–54 aastased ja 55–74 aastased.

2019. aasta sügisel lasti uuringus osalejatel hinnata rahulolu järgmiste aspektidega: töö üldiselt, töö sisu, tööaeg, -koormus, iseseisvus tööaja korraldamisel, tööruumide planeering, sisustus ja kujundus, töökoha mugavus, töövahendid, olmeruumid (tualetid,

pesuruumid vms), puhkeruumid, iseseisvus töötamise koha valikul, koostöö organisatsioonis ja info liikumine organisatsioonis. Üldiselt võib andmetest näha, et valdavalt on kõikidele küsitud aspektidele antud võrdlemisi kõrge hinnang ehk vastatud kas „pigem olen rahul“ või „täiesti rahul“ (vt Joonis 13).

Kõige rohkem rahulolematust („pigem ei ole rahul“, „üldse ei ole rahul“) väljendati tol perioodil tööruumide planeeringu, puhkeruumide, organisatsioonis info liikumise osas ning ka iseseisvuse osas töötamise koha valikul. Arvestades, et 2019. aasta sügisel töötasid praktiliselt kõik valimis olnud inimesed kontorist (vt Joonis 1), märgatav osa oli neid, kellel kodukontori võimalust ei olnud (vt Joonis 2), ent väga suur osa oli neid, kes soovinuksid kaugtöö vormis töötada (vt Joonis 3), siis on täiesti mõisteta ja oodatav, et ka töötamise koha iseseisvuse aspekt on saanud rohkem madalamaid hinnanguid.



Joonis 13. Töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele 2019. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise uuringu põhjal

Mann-Whitney mitteparameetrilise testi tulemusel (vt Lisa C) selgus, et meeste ja naiste keskmised rahulolu hinnangud erinesid tööaja, töökoormuse ning samuti töötamise koha valiku iseseisvuse aspektide puhul. Kõikidele neile faktoritele andsid naised keskmiselt

madalamaid hinnanguid kui mehed. Kaugtöö vormis töötamise põhjenduseks andsid naised 2019. aasta sügisel kõige enam vastuseks soovi oma tööaega paindlikumalt kasutada ning vähendada tööl käimisele kuluvat aega ja raha. Võrreldes meestega oli rohkem toodud ka põhjuseks pereliikmete eest hoolitsemine. Sellest võib ikkagi oletada, et suurem paindlikkus oma tööaja ja töötamise koha osas annaks naistele võimaluse oma töö- ja eraelu paremini balansseerida, eriti, kui arvestada, et tihti kodused ja lastega seotud kohustused on samuti tugevalt naiste kanda (Del Boca et al. 2020; Rožman et al. 2021; Xu et al. 2021). Seda toetab ka Kruskal-Wallise mitteparameetrilise testi tulemus (vt Lisa D), kust nähtus, et töötamise koha valiku iseseisvuse hinnangute keskmine erines ka vanusegruppide lõikes ja valdavalt 35–54 aastased töötajad, kel just eeldaks ka olevat eraeluliselt juba rohkem koduseid ja lastega kaasnevaid toiminguid ning kohustusi, olid andnud sellele aspektile madalamaid hinnanguid.

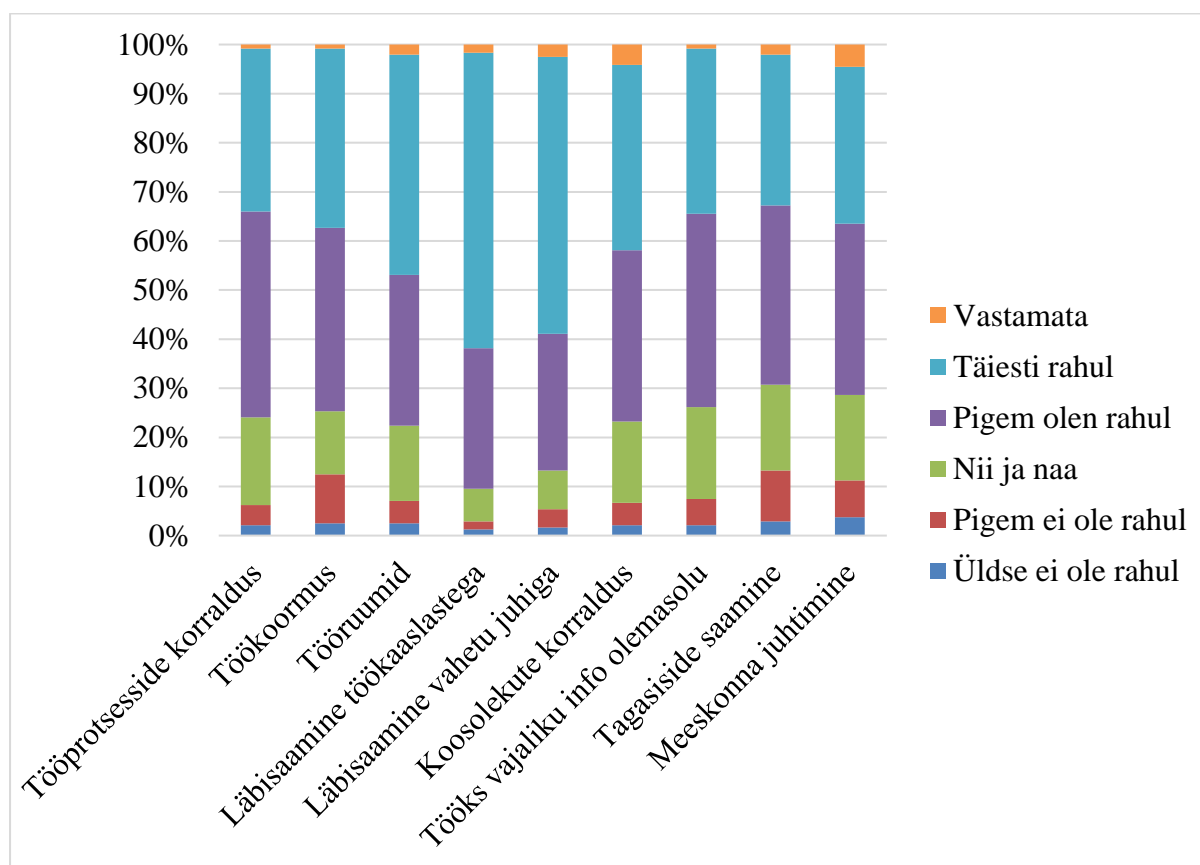
Seoste analüüs (vt Lisa F) kinnitas, et statistiliselt oluline negatiivne seos on soo ja töökoormusega rahulolu hinnangute vahel. Seos leiti ka soo ning tööajaga rahulolu ja töötamise koha valiku iseseisvuse vahel.

Kruskal-Wallise mitteparameetriline test (vt Lisa E) näitas, et keskmised hinnangud tööaja korraldamise iseseisvusele erinesid ka sõltuvalt sellest, millises asukohas küsimustikule vastajad oma tööd tegid. Tööandja ruumides või territooriumil töötavad inimesed hindasid keskmiselt seda aspekti madalamalt kui need, kes töötasid väljaspool tööandja ruume või nii tööandja ruumides kui ka väljaspool. Ka korrelatsioonanalüüs näitas statistiliselt olulist positiivset seost töötamise asukoha ja tööaja korraldamise iseseisvuse vahel (vt Lisa F). Töötamise koha ja tööaja iseseisvalt korraldamise seos on võrdlemisi oodatav, kuna tõesti ka mitmed varasemad uuringud on leidnud, et töötamise asukoha paindlikkus tööpoolest võimaldab tagada parema töö- ja eraelulise tasakaalu ja ka oma tööaja paindlikuma sättimise (Anderson & Kelliher 2020; Krajcsak & Kozak 2021; Nicholas 2016).

2020. aasta kevade uuringus küsiti vastajatelt rahulolu hinnanguid tööprotsesside korraldusele, töökoormusele, tööruumidele, läbisaamisele töökaaslaste ja vahetu juhiga, koosolekute korraldusele, tööks vajaliku info olemasolule, tagasiside saamisele ja meeskonna juhtimisele (vt Joonis 14). Kõige rohkem rahulolevamaid vastuseid on saanud läbisaamine töökaaslastega ja vahetu juhiga, mis indikeerib head organisatsioonikultuuri ja sotsiaalses mõttes hea töökeskkonna olemasolu. Pisut rohkem rahulolematuid hinnanguid on saanud töökoormuse, tagasiside saamise ja meeskonna juhtimise aspektid.

Ka 2020. aasta kevade uuringus, kui suurem osa inimesi oli juba kodukontorisse tööle läinud (vt Joonis 5), on Mann-Whitney testi tulemusel (vt Lisa C) näha, et naiste ja meeste

keskmised hinnangud erinevad töökoormuse osas ning soo ja töökoormuse hinnangute vahel on statistiliselt oluline negatiivne seos (vt Lisa G). Tõenäoliselt on naiste keskmised hinnangud töökoormusele madalamad kui meeste omad taas seotud koduste ja lastega seotud kohustustega. Kui nüüd sel perioodil olid juba enamik töötajaid kodukontoris ja ka lapsed olid pandeemia tõttu peamiselt kodus, siis tõenäoliselt kasvas eriti just naistel kohustus laste koolitamise ja muude koduga seotud kohustuste osas (Del Boca et al. 2020; Rožman et al. 2021; Xu et al. 2021). Mistõttu võib eeldada, et koormus naistel kasvas üldiselt ning keeruline ajaplaneerimine isiklike ja tööga seotud kohustuste vahel võis tingida kehvemad hinnangud töökoormusele. Eriti võis seda juhtuda naistel, kes hindasid oma kodust ja tööl olevat rolli võrdselt, arvestades varasemaid uuringuid (Crosbie & Moore 2004).



Joonis 14. Töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele 2020. aasta kevadel

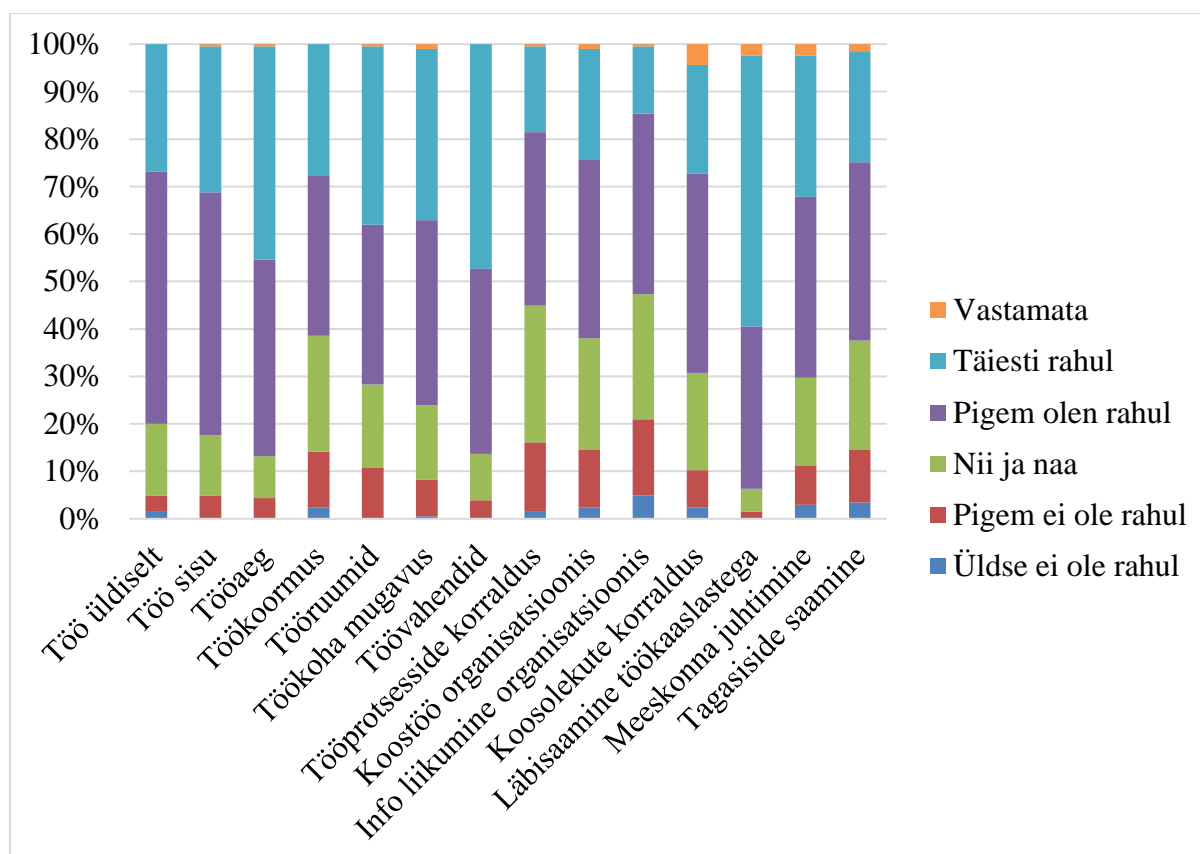
Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta kevade uuringu põhjal

Kruskal-Wallise mitteparameetrilises testis tuli välja, et keskmised hinnangud töökõs vajaliku info olemasolule ja tagasiside saamisele erinevad vanusegruppides lõikes (vt Lisa D). 45–54 aastased vastajad, kuid ka 55–74 aastased, on andnud keskmiselt madalamaid hinnanguid nendele aspektidele kui teiste vanusegruppide esindajad. Arvestades, et kaugtööle

üleminek tõi endaga kaasa väga suure hulga uut informatsiooni, uusi programme, uusi digilahendusi ja praktiliselt igapäevaselt tehnoloogia kasutamise vajaduse, siis tõenäoliselt tingis see vanemaealiste seas rohkem segadust ja raskusi. Vanemaealiste digipädevus on üldiselt madalam kui noorematel inimestel ja seega uue olukorraga kohanemise raskused, vajalike juhendite ja programmide mõistmise keerukus (Martin et al. 2022), võis kindlasti mõjutada vanemate eagruppide hinnanguid näiteks tööks vajaliku info olemasolule. Eriti, kui võtta arvesse, et tõenäoliselt võisid nad ehk hinnata ka programmide kasutamise juhendeid või kiirkursuseid ja -koolitusi digilahenduste kasutamiseks nende jaoks oluliseks infoks töö tegemise jaoks. On väga tõenäoline, et kogu infot uute lahenduste kasutamiseks, ei olnud võimalik koheselt kätte saada. Samuti võis ka tagasiside saamine osutuda vanematele eagruppidele uudse töövormi tõttu keerukamaks, kuna nad olid harjunud päevast päeva töötama silmast silma oma töökaaslastega ning saama vahetut tagasisidet juba ainuüksi igapäevase kontakti näol, mis paraku kodukontorile üleminekuga ära kadus. Seoste analüüs kinnitas ka statistiliselt olulise seose vanuse ja tagasiside saamisega rahulolu vahel (vt Lisa G).

2020. aasta sügisel paluti Palgainfo Agentuuri küsimustikus vastajatel hinnata rahulolu tööga üldiselt, töö sisuga, tööaja ja -koormusega, tööruumidega, töökoha mugavusega, töövahenditega, tööprotsesside korraldusega, koostööga organisatsioonis, info liikumisega organisatsioonis, koosolekute korraldusega, läbisaamisega töökaaslastega, meeskonna juhtimise ja tagasiside saamisega (vt Joonis 15). Nii nagu pool aastat varem, siis ka sügisese uuringus on kõige rohkem positiivseid vastuseid saanud töökaaslastega läbisaamise aspekt. Sellest võib järeldada, et sõltumata sellest, kas inimesed töötavad külge külje kõrval kontoris või kasutavad ka kaugtöö võimalusi, siis läbisaamine oma kolleegidega ei ole tingimata töö tegemise asukohast sõltuv ja ka üksteisest eemal viibides ning eraldi töötades on võimalik hoida head omavahelist läbisaamist.

Kõige enam negatiivseid hinnanguid on saanud taaskord töökoormuse ja tagasiside saamise aspektid, kuid ka tööprotsesside korraldus, koostöö organisatsioonis ja info liikumine organisatsioonis.



Joonis 15. Töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele 2020. aasta sügisel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta sügise uuringu põhjal

Mann-Whitney ja Kruskal Wallise mitteparameetrilised testid (vt Lisa C, Lisa D) kinnitasid, et 2020. aasta sügisel olid meeste ja naiste ning ka vanusegruppide lõikes antud hinnangud erinevatele töörahuloluga seotud teguritele omavahel sarnased. Kui eelnevalt oli erinevusi just töökoormuse keskmistes hinnangutes, siis 2020. aasta sügisel antud hinnangus seda ei esinenud. Võimalik, et seda on mõjutanud asjaolu, et pandeemia oli juba umbes pool aastat Eestis levinud. Inimesed olid juba rohkem harjunud, kuidas oma töö- ja eraelulisi tegevusi sättida nõnda, et ei isiklik ega tööalane koormus oleks liialt balansist väljas. Ei saa ka välistada, et koduste ja lastega seotud kohustuste jagamise proportsioon paranes meeste ja naiste vahel, mis aitas kaasa sarnasematele keskmistele hinnangutele töökoormuse osas.

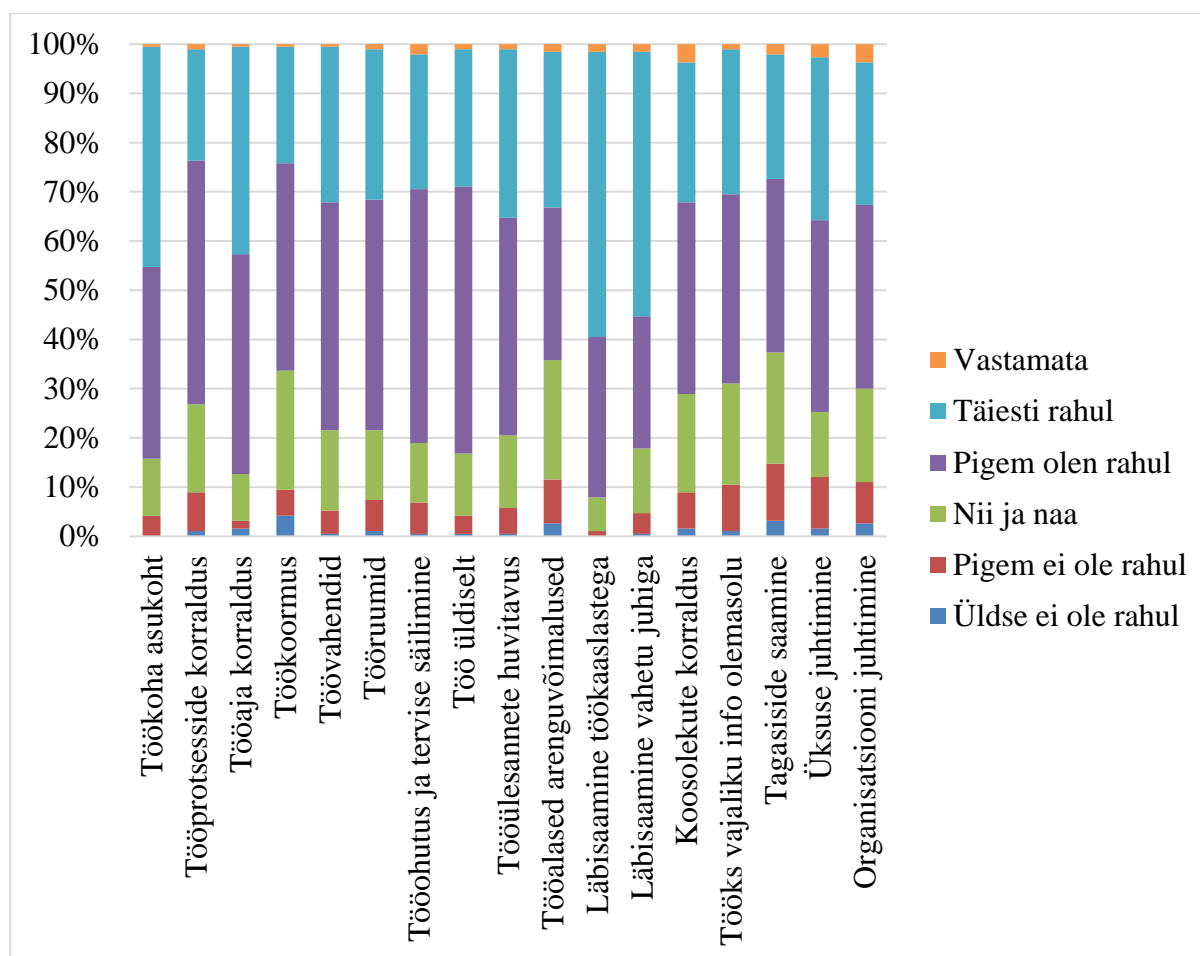
Ka tagasiside saamise aspekti keskmised hinnangud olid 2020. aasta sügisel vanusegruppide lõikes sarnased. Võib olla, et ka vanemate eagruppide inimestel, kes pandeemia algul seda madalamalt hindasid, olid poole aastaga juba rohkem harjunud uue töökorraldusega ja uute tagasisidestamise ning suhtlusviisidega.

Kruskal-Wallise mitteparameetiline test (vt Lisa E) tõi ka 2020. aasta sügisel välja, et keskmised hinnangud töötaja osas erinevad sõltuvalt töö tegemise asukohast. Tööandja

ruumides või territooriumil töötavad inimesed on hinnanud tööajaga rahulolu keskmiselt madalamalt kui osaliselt või täielikult kaugtööd tegevad inimesed. See tulemus toetab taaskord seda, et kaugtöö võimaldab paindlikumalt oma tegemisi korraldada (Anderson & Kelliher 2020). Ka seoste analüüs (vt Lisa H) kinnitas statistiliselt olulise positiivse seose töötamise asukoha ning tööajaga rahulolu osas.

2021. aasta kevadel paluti vastajatel hinnata rahulolu järgmiste aspektidega: töökoha asukoht, tööprotsesside korraldus, tööaja korraldus, töökoormus, töövahendid, tööruumid, tööohutus ja tervise säilimine, töö üldiselt, tööülesannete huvitavus, tööalased arenguvõimalused, läbisaamine töökaaslaste ja vahetu juhiga, koosolekute korraldus, tööks vajaliku info olemasolu, tagasiside saamine, üksuse juhtimine ja organisatsiooni juhtimine (vt Joonis 16). Nagu ka eelnevatl perioodidel, siis ka 2021. aasta kevadel sai kõige enam rahulolevaid positiivseid vastuseid läbisaamine töökaaslastega. Valdavalt on ka teisi tegureid hinnatud kõrgete tulemustega ehk inimesed kas pigem on nendega rahul või on täiesti rahul. Kõige väiksem osakaal positiivsetel hinnangutel paistavad olevat ikkagi töökoormuse, tööalaste arenguvõimaluste ja tagasiside saamise aspektidel.

Mann-Whitney mitteparameetrilise testi tulemusel selgus (vt Lisa C), et naiste ja meeste keskmised vastused rahulolule seotult tööalaste arenguvõimalustega olid erinevad. Naised on seda näitajat hinnanud madalamalt. Samas märkimisväärset ja statistiliselt olulist seost soo ja tööalastele arenguvõimalustele antud hinnangu vahel seoste analüüsis välja ei tulnud, küll aga kinnitas seoste analüüs negatiivse seose nii vanuse kui ka töötamise asukoha ja tööalaste arenguvõimalustega rahulolu vahel (vt Lisa I). 35–74 aastased, eriti just viimane vanuserühm ehk 55–74 aastased, ning hübriidvormis töötajad, kuid ka ainult kaugtööd praktiseerivad töötajad on keskmiselt hinnanud tööalaste arenguvõimalustega rahulolu madalamalt. Üleüldiselt on arenguvõimaluste olemasolu ja karjäärivõimalusi peetud finantssektoriks üheks faktoriks tööga rahulolu või rahulolematuse puhul (Hidayat et al. 2021). Võimalik, et asukohast tulenevad madalamad hinnangud arenguvõimalustele on seotud ühest küljest sellega, et inimesed tunnevad, et kodus töötades on nad sunnitud korraga täitma mitut rolli, mis mõjutab nende tööülesannete teostamist ja ei suuda ehk niivõrd täielikult töötamisele pühenduda ning tunnevad seeläbi, et karjääri tegemise võimalused kahanevad (Sonnenschein et al. 2022). Lisaks võib käesoleva töö autori hinnangul seda mõjutada ka hirm või tajumine, et kontoris töötavad inimesed on rohkem tööandja jaoks nähtavad ning seetõttu ka ehk suurema tõenäosusega potentsiaalsed kandidaadid uutele ametikohtadele.

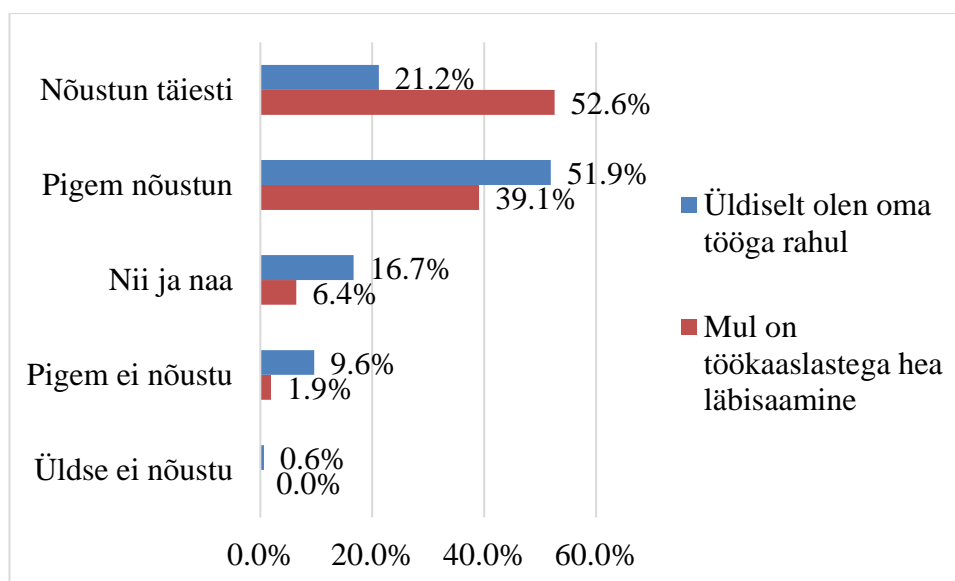


Joonis 16. Töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele 2021. aasta kevadel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2021. aasta uuringu põhjal

2021. aasta sügisises uuringus paraku ei küsitud eraldi informatsiooni töötamise asukoha kohta. Samuti võib selle perioodi uuringust töörahulolu aspektide kohta leida vaid kaks küsimust. Küsitud on hinnangut, kuidas inimesed üldiselt oma tööga rahul on ja kuidas on inimeste läbisaamine oma töökaaslastega (vt Joonis 17).

Ka 2021. aasta sügisises uuringu küsimuste vastustest selgub, et läbisaamine töökaaslastega on inimestel valdavalt hea nagu ka varasemalt. Üldine tööga rahulolu on samuti pigem kõrge. Samas, võrreldes töökaaslastega läbisaamise aspektiga, on üldine töörahulolu küsimus saanud ikkagi rohkem ka selliseid vastuseid, mis viitavad, et leidub ka neid, kes üldiselt oma tööga nii väga rahul ei ole, isegi kui töökaaslastega läbisaamine on hea või väga hea.



Joonis 17. Töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele 2021. aasta sügisel
Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2021. aasta sügise uuringu põhjal

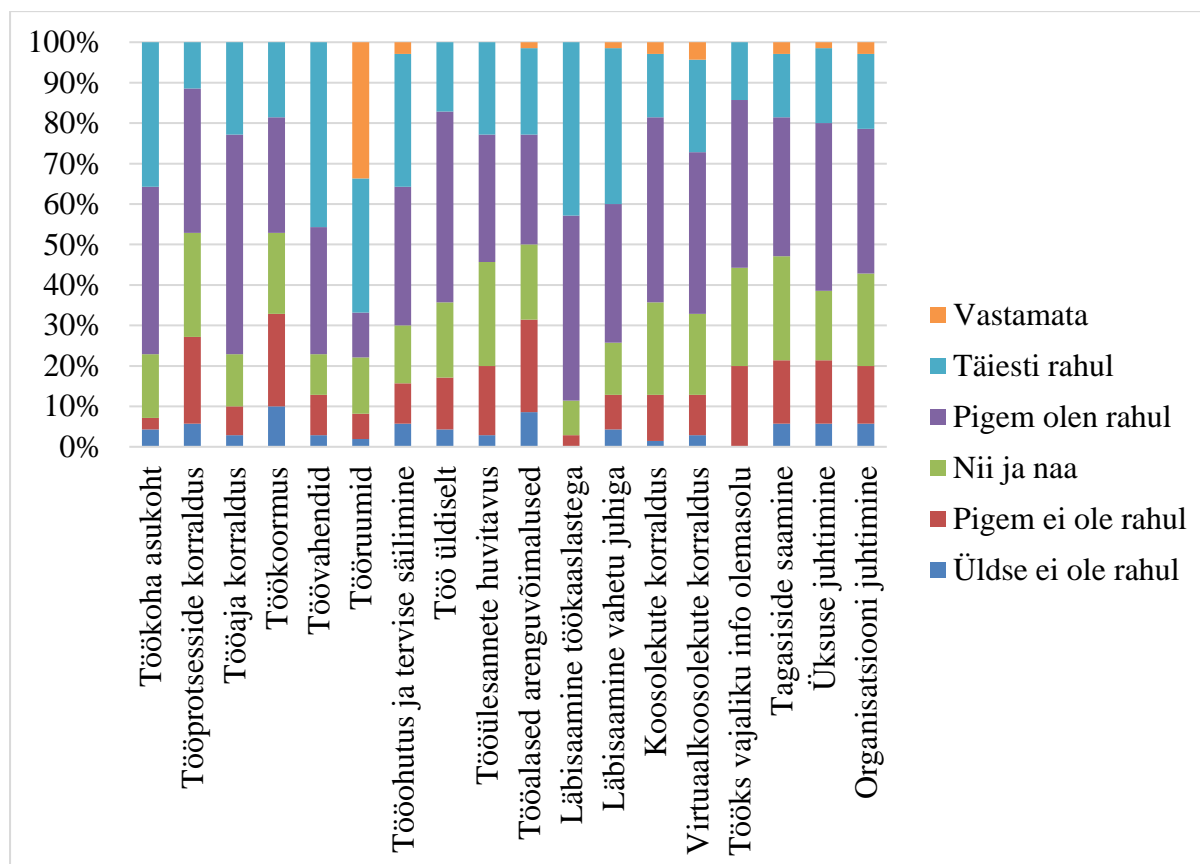
2022. aasta kevadel läbi viidud uuringus paluti vastajatel hinnata oma rahulolu töökoha asukoha, tööprotsesside korralduse, tööaja korralduse, töökoormuse, töövahendite, tööruumide, tööohutuse ja tervise säilimisega, tööga üldiselt, tööülesannete huvitavuse, tööalaste arenguvõimalustega, läbisaamisega töökaaslaste ja vahetu juhiga, koosolekute ja virtuaalkoosolekute korraldusega, tööks vajaliku info olemasoluga, tagasiside saamise, üksuse juhtimise ja organisatsiooni juhtimisega (vt Joonis 18).

Läbisaamine töökaaslastega on taaskord saanud väga positiivsed hinnangud. Kõige rohkem rahulolematust on väljendatud tööprotsesside korralduse, töökoormuse, tööülesannete huvitavuse, tööalaste arenguvõimaluste, tööks vajaliku info olemasolu ja tagasiside saamisega. Soolise jaotuvuse, vanusegruppide ja töötamise asukohtade lõikes on hinnangud nendele nüanssidele olnud pigem sarnased.

Seoste analüüs kinnitas aga märkimisväärse seose vanuse ja nii tööprotsesside korralduse, tööülesannete huvitavuse kui ka tagasiside saamisega rahulolu vahel. Lisaks kinnitas korrelatsioonanalüüs ka seose töötamise asukoha ning tööohutuse ja tervise säilimisega rahulolu vahel (vt Lisa K).

Keskmine rahulolu tööprotsesside korraldusega on olnud madalam näiteks 16–34 ning 55–74 aastaste vastajate seas. Võimalik, et hinnanguid tööprotsessidele on mõjutanud ka ikkagi uudse töövormi ja kaugtöö kasutusele tulek, eelkõige ehk just kõikvõimalikud digilahendustega seotud protsessid. Ka keskmine rahulolu tööülesannete huvitavusega on olnud madalam samadel vanuserühmadel. Võimalik, et neid hinnanguid on mõjutanud ehk

potentsiaalne võimalus, et noortele ja äsja tööturule sisenenud inimestele üldiselt ei anta koheselt väga vastutusrikkaid ja keerukaid tööülesandeid. Ühtlasi võib ka rolli mängida see, et nooremas eas alles pigem ollakse endale sobiva ametikoha otsingul. Seevastu vanemaelised võivad juba oodata kohati oodata pensioniiga.



Joonis 18. Töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele 2022. aasta kevadel

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2022. aasta kevade uuringu põhjal

Kui vaadata erinevatele tööga seotud aspektidele antud keskmisi hinnanguid terve uuritava perioodi jooksul (2019. aasta sügis kuni 2022. aasta kevad), siis võib näha, et leidub neid, millele antud hinnangud on erinevate perioodide jooksul võrdlemisi sarnased, kuid ka neid, kus on olnud suuremaid või väikeseid muutusi. Keskmiste hinnangute kohta on töö autor loonud ka visualiseeriva koondtabeli, mis on leitav lisadest (vt Lisa L).

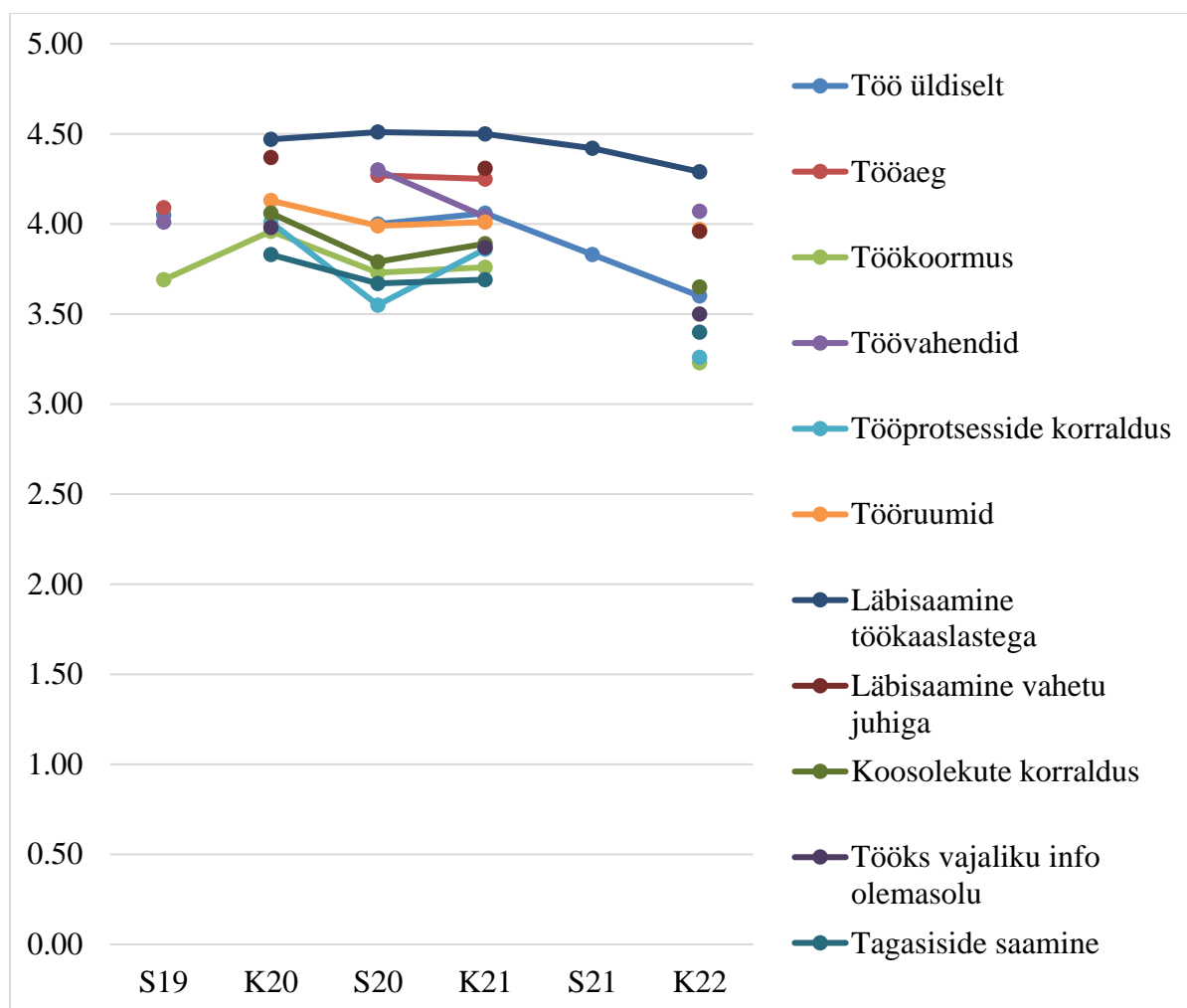
Keskmisi hinnanguid võrreldes on huvitav näha, kuidas näiteks rahulolu töökoormusega on tõusnud kevadel 2020 (vt Joonis 19). Kuigi eelnevalt tuli välja, et naiste hinnangud töökoormusele olid tol perioodil madalamad kui meestel ja tegu oli ühe aspektiga, mille osas oli ka üleüldiselt näha veidi rohkem negatiivseid hinnanguid, siis ometigi keskmine hinnang töökoormusele on sel perioodil kõrgem kui teistel perioodidel. Selle põhjal

võiks eeldada, et kuna tegu oli pandeemia algusajaga ja mindi üle kodukontoritesse, siis ikkagi leidis märkimisväärselt ka neid töötajaid, kes tundsid, et neil on võimalik oma koormust ja kohustusi tänu paindlikumale töövormile ehk paremini jaotada.

Ka tööaja korraldusega rahulolule on antud 2020. aasta sügisel ja 2021. aasta kevadel kõrgemad hinnangud kui näiteks 2019. aasta sügisel. Suurem rahulolu tööaja korraldusega võib samuti olla tingitud paindlikema töövormide suuremal määral kasutusele võtmisest, andes eelised tagada parem töö- ja eraelu balanss (Anderson & Kelliher 2020).

Hoolimata, et mõne aspekti hinnang on uuritava perioodi jooksul liikunud paremuse suunas, on näiteks näha, et rahulolu tagasiside saamisega ja läbisaamisega vahetu juhiga on uuritud perioodil halvenenud. Ei saa välistada, et ka siinkohal on rolli mänginud töövormi muutus, kuna paraku igapäevaselt külj külje kõrval töötades on kindlasti lihtsam saada vahetut ja kohest tagasisidet oma tööle kui virtuaalses töökohas, kui kohtub oma vahetu juhi ja kolleegidega harvemini. Ka varasemalt on leitud, et tagasiside saamine ja andmine võivad olla virtuaalsest töökeskkonnast mõjutatud (Mohite & Kulkarni 2019).

Üllatav on ka näha, et üleüldiselt vaadatuna on hinnangud praktiliselt kõikidele tööga rahulolu aspektidele võrreldes eelnevate perioodidega langenud 2022. aasta kevadel ehk käesolevas töös kõige hilisemal uuritud perioodil, mil kaugtöö polnud enam niivõrd kohustuslik, vaid pigem taas vaba valik ja rohkem kasutusel ka hübriidne töövorm. Võib küll oletada, et oma osa madalamates hinnangutes on mänginud pandeemia, mis üleüldiselt pikaajaliselt inimesi kurnas ja väsitas ning võimalik, et ka seeläbi inimeste tööga rahulolu hinnanguid mõjutas. Ka varasemalt on leitud, et kuigi esialgu võib kaugtöö töövorm tõsta tööga rahulolu, siis pikaajaline ja jätkuv kaugtöö praktiseerimine võib olla töö- ja eraelu tasakaaluga negatiivselt seotud (Bellmann & Hübler 2021) ja seega viia ka madalama rahuloluni. Paraku on see vaid oletus ning täpsemaid andmeid ja tõendeid selle kohta antud ei ole. Ühtlasi, kuna töörahulolu on aspekt, mis võib olla mõjutatud väga mitmetest erinevatest teguritest, siis antud andmete ja uuringu põhjal ei ole võimalik töörahulolu hinnangute langust põhjendada. Kindlasti tasuks siinkohal uurida ka värskemaid andmeid, et näha, millises suunas töörahulolu finantssektoris edasi on liikunud. Uurimist oleks ka väärt, kas teistes sektorites on 2022. aasta kevadel olnud samataoline langus töörahulolu hinnangutes.



Joonis 19. Tööga rahulolu aspektide keskmised hinnangud 2019. aasta sügisest 2022. aasta kevadeni

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise, 2020. aasta kevade, 2020. aasta sügise, 2021. aasta kevade, 2021. aasta sügise ja 2022. aasta kevade uuringute põhjal

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuue uuritava perioodi jooksul on valdavalt finantssektori töötajate hinnangud tööga rahulolu aspektidele olnud pigem kõrged sõltumata konkreetsest uuringu läbiviimise ajast. 2019. aasta sügisest kuni 2022. aasta kevadeni võib näha mingil määral muutusi keskmistes hinnangutes erinevatele aspektidele, ent ei ole märgata ühtegi väga järsku ja suurt muutust. Mitteparameetriliste testide tulemustest selgus, et keskmine tööga rahulolu võib erineda sooti, vanusegrupiti ning töötamise asukoha lõikes. Seoste analüüs kinnitas mõnel perioodil seosed töörahulolu aspektide ja soo, vanuse või töötamise asukoha vahel. Paraku, kuna seoste analüüsis ei olnud kindlat korduvat mustrit igal perioodil, ei saa, et just töötamise asukoha muutus pandeemia ajal oleks ilmtingimata tööga rahulolu hinnanguid mõjutanud.

Kokkuvõte

Käesolev magistritöö on kirjutatud teemal kaugtöö ja hinnangud tööga rahulolule panganduse ja kindlustuse valdkonnas. Uuritavaks perioodiks oli 2019. aasta sügis kuni 2022. aasta kevad ehk periood COVID-19 kriisile eelnenud ajast kuni kevadeni, mil juba inimesed olid pandeemiast väsinud, vaikselt õppinud viirusega koos elama ning hoogustus ka vaksineerimine. Töö on jaotatud teoreetiliseks ja empiiriliseks osaks. Teoreetilises osas on antud ülevaade kaugtöö mõistest ja kaugtöö rakendamisest, selle praktiseerimise kitsaskohtadest ning eripäradest finantssektoris. Lisaks on teoreetilises pooles tutvustatud töörahulolu mõistet ja olemust, töörahulolu mõjutavaid tegureid ning töörahulolu ja kaugtöö seoseid COVID-19 pandeemia eel ja ajal.

Autorile teadaolevalt ei ole varasemalt Eestis uuritud kaugtöö kui uue töövormi teket finantssektoris. Ühtlasi ei ole autorile teadaolevalt uuritud kuidas COVID-19 pandeemia tõttu erinevate töövormide osakaal finantsvaldkonnas muutus ning kuidas viiruse perioodi jooksul hinnati tööga rahulolu aspekte kindlustuse ja panganduse valdkonnas.

Magistritööl oli viis peamist uurimisküsimust. Esiteks otsiti töös vastust küsimusele, kui laiaulatuslikult oli kaugtöö pandeemia ajal finantssektoris kasutusel.

Magistritööl oli 7 uurimisülesannet. Esimene ülesanne oli selgitada kaugtöö mõistet. Kaugtöö defineerimisel lähtuti erinevate teadusartiklite ning erinevate kaugtööga haakuvate ingliskeelsete terminite varasematest seletustest. Hoolimata erinevatest terminitest on sisu poolest kaugtööga seotud mõisted väga sarnased. Kaugtööd võib mõista kui töövormi, mil töötaja töötab tavapärasest tööandja võimaldatud asukohast väljaspool (tavaliselt kodust), kasutades selleks infotehnoloogia vahendeid.

Teine uurimisülesanne oli tuua välja kaugtöö praktiseerimise kitsaskohad üldiselt ja finantssektoris. Selgus, et kaugtöö ei ole olnud finantssektoris varasemalt tavapärane töövorm. Üldiselt on finantssektoris olnud võrdlemisi tugev kontorikultuur. Kaugtöö rakendamist on peetud ka kaheldavaks eelkõige suure infoturbe riski tõttu, kuna tegu on äärmiselt tundliku sektoriga, kus sensitīvset infot liigub igapäevaselt palju. Ometi andis koroonapandeemia ka finantsvaldkonnale tõuke minna üle kaugtöö praktiseerimisele, mida finantssektori töötajad kõrgelt hinnanud on.

Kolmanda uurimisülesande ehk töörahulolu mõiste defineerimisel tuli välja, et töörahulolule on samuti käsitletud erinevalt. Ühest seletust töörahulolule kokku lepitud ei ole ning lähenemisi on mitmeid. Kõige enam tundub siiski, et töörahulolu võiks ikkagi mõista eelkõige kui töötaja tundeid, hoiakut ja hinnangut oma töö suhtes, sealjuures arvesse võttes erinevad faktoreid, mis võivad olla nii välised kui sisemised. Finantssektoris on samuti leitud,

et sealsete töötajate rahulolu mõjutavad üleüldised töörahulolu mõjutavad faktorid. Seega mõjutegurid töörahulolule on sarnased teiste sektoritega.

Kaugtöö ja töörahulolu seoseid on uuritud varasemalt nii enne koroonapandeemia aega kui ka viiruse leviku ajal. Tulemused on varasematel uuringutel olnud erinevad, ühene seos tööga rahulolu ja kaugtöö töövormi vahel puudub. Mõningatest uuringutest on tulnud välja, et kaugtöö töövorm tõstab töörahulolu, eelkõige kuna paraneb töö- ja eraelu tasakaal. Teisalt on leitud ka, et kaugtööl olevad inimesed hindavad tööga rahulolu madalamalt, kuna töö- ja eraelu piirid on hägustunud. Ka COVID-19 ajal on kaugtöö ja töörahulolu seoseid leitud vastakaid.

Empiirilises osas on kirjeldatud uurimuse valimit, metoodikat ning läbi viidud kvantitatiivne uuring Palgainfo Agentuuri andmete põhjal. Empiirilises osas on vastuseid otsitud magistr töö viiele peamisele uurimisküsimusele.

Esmalt sooviti mõista, kui laiaulatuslikult oli kaugtöö pandeemia ajal finantssektoris kasutusel. Andmetest ilmnes, et enne koroonaviiruse levikut oli finantssektoris nii neid, kelle jaoks kaugtöö oli võimaldatud, kui ka neid, kelle jaoks kaugtöö töövorm ei olnud tööandja poolt võimaldatud variant. Samas oli enne viiruse levikut näha, et inimesed soovisid kaugtöö töövormi kasutusvõimalust. Pandeemia ajal kasvas kaugtöö osakaal märgatavalt ning kuue perioodi jooksul tekkis kaugtöö ja hübriidne töövorm ehk nii kodust kui kontorist töötamise vorm tugevalt esindatud variantideks varasema klassikalise kontoris töötamise kõrval. Uuringutele vastajad on väljendanud soovi kaugtöö töövormis või hübriidvormis töötamise jätkamiseks peale pandeemiat. Seega kaugtöö oli pandeemia ajal finantssektoris laiaulatuslikult kasutusel, soodustades uue töövormi teket ja juurdumist ka edaspidiseks.

Teiseks oli magistr töö eesmärk mõista, kuidas on hinnatud töörahulolu uuritud perioodil ja kas hinnang töörahulolule on kaugtööl olles pandeemia ajal muutunud. Valdavalt oli näha, et üleüldised hinnangud tööga rahulolu erinevatele aspektidele olid finantssektori töötajatel pigem kõrged. Kogu uuritud perioodi lõikes oli näha, et ilmnes erinevusi mõningate aspektide hindamisel, samas kui mõne teise faktori hinnangud jäid valdavalt samaks. Huvitava kombel tuli andmetest välja, et rahulolu hinnangud pea kõikidele aspektidele olid saanud madalamad hinnangud 2022. aasta kevadel, mil suurem pandeemia oli juba möödas ning töövorm mõnevõrra paindlikum. Paraku põhjendust selle perioodi madalamatele hinnangutele antud töös kasutatud andmetest välja ei tule. Küll aga oleks huvitav teada, millises suunas on töörahulolu hinnangud peale 2022. aasta kevadet finantssektoris edasi liikunud. Samuti tasuks uurida, kas taoline langus töörahulolu hinnangutes oli vaid finantssektoris või ka teistes valdkondades. Üldiselt võiks aga nii analüüside tulemuste kui ka

varasema kirjanduse põhjal järeldada, et töörahulolu hinnangud muutuvad ajas ja tõenäoliselt võib oma osa olla erakordsetel sündmustel ja arengutel, näiteks nagu COVID-19 pandeemial.

Lisaks oli töö eesmärk uurida, kas töötamise vormi (kontor, kodukontor või hübriidvorm) ja töörahulolu vahel esineb seos, kas keskmised hinnangud töörahulolule erinevad meeste ja naiste vahel ning erinevate vanusegruppide lõikes. Nendele küsimustele vastamiseks viidi läbi mitteparameetriselised testid ja seose analüüs. Analüüside tulemusel selgus, et teatud perioodidel erinesid keskmised rahuloluhinnangud mõne aspekti osas näiteks sooti, vanuseliselt või töötamise asukoha lõikes. Samas ei olnud erinevusi igal perioodil, seega laiemat järeldust nendest teha ei saa. Ka seoste analüüsi tulemusel tuvastati mõnel perioodil statistiliselt olulised seosed soo, vanuse või töötamise asukoha ning mõne tööga rahulolu aspekti vahel, ent ka nende puhul ei olnud selget mustrit ja sarnaseid tulemusi erinevate uuringuperioodide jooksul. See toetab vaid seda, et tööpoolest töörahulolu on väga subjektiivne ja kompleksne näitaja, mida võivad mõjutada väga paljud erinevad faktorid.

Lähtudes töös analüüsitud andmetest ja selgunud tulemustest peab autor oluliseks välja tuua järgmised mõtted ja soovituselised finantssektori ettevõtetele ja juhtidele.

- Finantssektoris tasub paindliku töövormiga jätkata. Arvestades, et suurem osa inimesi on väljendanud soovi kaugtööd teha ja uue töövormiga jätkata, tasub ettevõtetele ja juhtidele töötajate soovidele vastu tulla. See tekitaks töötajatest tunde, et tema soov on kuulda võetud, nendega arvestatud, mis omakorda soodustab head suhet ettevõttega ning lojaalsust.
- Oluline on tagada hea kommunikatsioon. Tasub üle vaadata ettevõttes ja tiimis kasutatavad suhtluskanalid ja -viisid, et tagada olulise info õigeaegne kättesaamine, samas vältides ülemäärast infovoogu, mis pärsib töötajate tähelepanu, keskendumist ja motivatsiooni.
- Organisatsioonikultuuri ja heade suhete ning õhkkonna säilitamiseks tasub läbi mõelda, kuidas kaugtöö- või hübriidvormis töötades inimesi füüsiliselt kokku tuua. Kuigi läbisaamist töökaaslastega oli valdavalt hinnatud kõrgelt, siis tiimiüritused ja ettevõtte ühisüritused toetaksid ka selle aspekti kõrgete hinnangute jätkumist.
- Individuaalse lähenemise praktiseerimine. Ka andmetest ja analüüsides tuli välja, et vaid mõnest üksikust tegurist ei piisa, et tagada töötaja rahulolu. Inimesi ja nende vajadusi tasuks võimalusel hinnata individuaalselt, et igaüks saaks parima võimaliku kogemuse. Ühtlasi tasub mõelda, kas ja milliseid enesetäienduse

koolitusi oleks võimalik töötajatele pakkuda, et nende arengut ja hakkamasaamist soosida. Uue töövormi valguses tuleksid kindlasti kasuks näitkes aja- ja enesejuhtimise koolitused. Iseseisvad, tegusad ja motiveeritud töötajad on olulised ettevõtte kasumlikkuse tagamiseks.

Käesoleva magistritöö eesmärk ja uurimisülesanded said täidetud ning uurimisküsimused vastused. Kuna käesolevas töös on kasutatud vaid kvantitatiivset analüüsi, leiab töö autor, et edaspidi tasuks finantssektori töötajate hulgas läbi viia ka kvalitatiivne uuring, et saada sisulist põhjendust töörahololu hinnangutele ning sellele kas ja kuidas kaugtöö töövorm on töörahololu mõjutanud. Samuti tasuks uurida, kas tööga rahulolu hinnangud on finantssektoris seotud ka töötajate lojaalsusega ettevõtte suhtes, motivatsiooniga, stressiga või tulemuslikkusega. Kindlasti tasuks analoogne uurimus läbi viia ka suurema valimiga, et laiemapõhjalisi järeldusi teha.

Ühtlasi, kuna praeguseks hetkeks on pandeemia lõppenud ning uudne töövorm, rohkem juurdunud, siis võiksid edasised uuringud vaadata pikemat ajaperioodi, et näha laiemat pilti, kuidas kaugtöö praktiseerimine on muutunud pandeemiale eelnenud ajast pandeemiale järgnenud ajani. Kvalitatiivselt tasuks uurida, millistel põhjustel soovivad inimesed peale pandeemiat vähem kontorisse tööle tagasi minna. Samuti oleks võimalik edaspidi uurida, kuidas uudne töövorm, mis peale tervisekriisi pole enam sunnitud olukord, vaid inimeste vaba valik, on mõjutanud töörahololu finantssektoris. Kasulik oleks analüüsida ka üldiselt töörahololu hinnangute muutumist pandeemiavälisel ajal, et leida, kas ja kui väga need erinevad kriisiaegsetest. Lisaks oleks kasulik uurida, kas töörahololu näitajad erinevad oluliselt teiste valdkondade töörahololu mõjutavatest teguritest ning kas on mõjutegureid, mis eriliselt just finantssektoris töörahololu mõjutavad.

Viidatud allikad

1. Abdolshah, M., Khatibi, S. A. M., & Moghimi, M. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees. *Journal of Central Banking Theory and Practice* 7(1), 207–222. doi: 10.2478/jcbtp-2018-0009
2. Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced Remote Working and the Work-Life Interface during Lockdown. doi: 10.1108/GM-07-2020-0224
3. Andressoo, A., & Schwarz, R-J. (2023). Kaugtöö levik enne COVID-19 pandeemiat, pandeemia ajal ja peale pandeemiat ning selle mõju tulemuslikkusele ja töötajate motiveeritulede erinevates ettevõtlussektorites tööandjate ja töötajate hinnangul. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://dspace.ut.ee/handle/10062/88712>

4. Arukase, H., & Sarap, K. (2021). Kaugtöö – igapäevane, kuid reguleerimata töövorm. *Riigikogu toimetised* 43, 129–138. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://rito.riigikogu.ee/eelmised-numbrid/nr-43/kaugtoo-igapaevane-kuid-reguleerimata-toovorm/>
5. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. *13th edition*. Chapter 13, 177–180. UK: Ashford Colour press Ltd. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://dl.icdst.org/pdfs/files/8483f557c9bb0435e935b4e9554f5a55.pdf>
6. Augner, C. (2015). Job Satisfaction in the European Union: The Role of Macroeconomic, Personal, and Job-Related Factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57(3), 241–245. doi: 10.1097/JOM.0000000000000398
7. Aziri, B. (2011). Job Satisfaction : A Literature Review. *Management Research and Practice* 3(4), 77–86. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
8. Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work Conditions and Job Performance: An Indirect Conditional Effect of Motivation. *Cogent Business and Management* 7(1), 1–16. doi: 10.1080/23311975.2020.1801961
9. Belias, D. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction, In Banking Sector – A Review. *International Journal of Human Resources Management (IJHRM)* 3(1), 15–35.
10. Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from Home, Job Satisfaction and Work–Life Balance – Robust or Heterogeneous Links? *International Journal of Manpower* 42(3), 424–441. doi: 10.1108/IJM-10-2019-0458
11. Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company. *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.3660250.
12. Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). An Analysis to Understanding the Job Satisfaction of Employees in Banking Industry. *Materials Today: Proceedings* 37, 170–174.
13. Bier, J. L., Raza, A., Caram, C., & Bromberg, A. (2021). Driving the Future of Finance with a Remote Workforce. Deloitte Insights. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/strategy/the-benefits-of-a-remote-finance-workforce.html>
14. Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and Men's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household* 18(4), 1001–1017. doi: 10.1007/s11150-020-09502-1.

15. Callan, T. (2020). Banking Study: Impact of Remote Work on Sector Security, Compliance, and Productivity. Sectigo Official. Vaadatud 27. märts 2023, website: <https://sectigo.com/resource-library/banking-study-impact-of-remote-work-on-sector-security-compliance-and-productivity>
16. Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–Life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society* 3(3), 223–33. doi: 10.1017/s1474746404001733
17. Dartey-Baah, K., & Ampofo, E. (2016). ‘Carrot and Stick’ Leadership Style: Can It Predict Employees’ Job Satisfaction in a Contemporary Business Organisation? *African Journal of Economic and Management Studies* 7(3):, 28–45. doi: 10.1108/AJEMS-04-2014-0029
18. Doran, N. M., Bădîrcea, R. M., & Manta, A. G. (2022). Digitization and Financial Performance of Banking Sectors Facing COVID-19 Challenges in Central and Eastern European Countries. *Electronics* 2022, 11(21), 3483. doi: 10.3390/ELECTRONICS11213483
19. Dua, A., Cheng, W-L., Lund, S., De Smet, A., Robinson, O., & Sanghvi, S. (2020). The Postpandemic Workforce: Responses to a McKinsey Global Survey of 800 Executives. McKinsey. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/what-800-executives-envision-for-the-postpandemic-workforce>
20. EKSS, Eesti keele seletav sõnaraamat. (2009). Vaadatud 17. mai 2023, website: <http://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=kaugt%C3%B6%C3%B6>
21. Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners* 21(2), 85–91. doi: 10.21512/tw.v21i2.6908
22. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology* 92(6), 1524–1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
23. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak The Impact on Employees’ Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine (JOEM)* 63(7), 426–432. doi: 10.1097/JOM.0000000000002236
24. Groen, B. A. C., van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing Flexible Work Arrangements: Teleworking and Output Controls. *European Management Journal* 36(6), 727–35. doi: 10.1016/J.EMJ.2018.01.007
25. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. New York: Routledge. Doi: <https://doi.org/10.4324/9781315124827>

26. Hidayat, T., Fahmy, R., Sari, D. K., Mergeresa, F., & Fernando, Y. (2021). COVID-19 Outbreak Effects on Leadership, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Mediating Model of Indonesian Banking Sector. *International Journal of Industrial Management* 10(1), 113–128. doi: 10.15282/ijim.10.1.2021.6011
27. Hussain, S. T., & Lei, S. (2015). Role Stressors and Job Satisfaction in the Banking Industry: The Mediating Role of Job Stress. *International Business Research* 8(9), 105–115. doi: 10.5539/ibr.v8n9p105
28. Hynes, M. (2014). Telework Isn't Working: A Policy Review. *The Economic and Social Review* 45(4, Winter), 579–602. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www.esr.ie/article/view/231>
29. Izvercian, M., Potra, S., & Ivascu, L. (2016). Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 221, 86–94. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.093
30. Kallaste, E., & Jaakson, K. (2009). Kaugtöö Eesti organisatsioonides. *Juhtumiuuringud*. Vaadatud 17. mai 2023, website: http://centar.ee/pdf/ee/2009_Kaugtoo_Eesti_organisatsioonides.pdf
31. Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., & Khosla, M. (2022). Satisfaction with Job and Life and Remote Work in the COVID-19 Pandemic: The Role of Perceived Stress, Self-Efficacy and Self-Esteem. *Current Issues in Personality Psychology* 10(1), 49–60. doi: 10.5114/CIPP.2021.108097
32. Krajcsak, Z., & Kozak, A. (2021). The Moderating Role of Remote Work in the Relationship between Organizational Culture and OCB: Case Studies from the Financial Sector. *Journal of Advances in Management Research (JAMR)* 19(2), 300–315. doi: 10.1108/JAMR-07-2021-0247
33. Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance* 4, 309–36. Vaadatu 17. mai 2023, website: <https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf>
34. Lueck, M. (2020). Considerations for a Remote Work Policy under GDPR. *Cybersecurity Magazine*. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://cybersecurity-magazine.com/considerations-for-a-remote-work-policy-under-gdpr/>
35. Lund, S., Madgavkar, M., Manyika, J., & Smit, S. (2020). The Future of Remote Work: An Analysis of 2,000 Tasks, 800 Jobs, and 9 Countries. McKinsey. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine->

countries?fbclid=IwAR0xuxlpOPhsPsKlezCV9y_cq_fiCEUWhldZ2d_WVvCLggajI-g36BC6HiQ

36. Mänd, M-L. (2014). Eesti pangandustöötajate töörahulolu kujundavad tegurid. Vaadatud 17. mai 2023, website: <http://hdl.handle.net/10062/42469>
37. Marcu, M. R. (2021). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Banking Sector. *Management Dynamics in the Knowledge Economy* 9(2), 205–223. doi: 10.2478/MDKE-2021-0013
38. Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally Transformed Home Office Impacts on Job Satisfaction, Job Stress and Job Productivity. COVID-19 Findings. *PLOS ONE* 17(3). doi: 10.1371/journal.pone.0265131
39. Metsmaa, E. M. (2021). Kaugtöö tagajärg enne COVID-19 pandeemiat ja selle ajal Palgainfo Agentuuri andmete põhjal. Vaadatud 17. mai 2023, website: <http://hdl.handle.net/10062/72329>
40. Miller, P. (2018). Kaugtöö rakendamine ja hoiakud kaugtöö suhtes välisministeeriumis.
41. Mohammed, Z., Nandwani, D., Saboo, A., & Padakannaya, P. (2022). Job Satisfaction While Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Do Subjective Work Autonomy, Work-Family Conflict, and Anxiety Related to the Pandemic Matter? *Cogent Psychology* 9(1). doi: 10.1080/23311908.2022.2087278
42. Mohite, M. D., & Kulkarni R. V. (2019). Fostering Innovation, Integration and Inclusion Through Interdisciplinary Practices in Management Job Satisfaction Factors of Employee in Virtual Workplace: Review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 38–42. Vaadatud 17. mai 2023, https://www.researchgate.net/publication/333715375_Job_satisfaction_Factors_of_Employee_in_Virtual_Workplace_Review
43. Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 Pandemic and Subjective Well-Being: Longitudinal Evidence on Satisfaction with Work and Family. *European Societies* 23(S1), S601–S617. doi: 10.1080/14616696.2020.1833066
44. Nicholas, A. J. (2016). Management and Telework. *Faculty and Staff - Articles & Papers* 60. Vaadatud 17. mai 2023, website: https://digitalcommons.salve.edu/fac_staff_pub/60/
45. Novianti, K. R., & Fuadiputra, I. R. (2021). The Effect of Job Autonomy on Turnover Intention: Mediation Role of Work-Life Balance, and Job Satisfaction in the Banking Sector. *International Journal of Social Science and Business* 5(4), 490–497. doi: 10.23887/ijssb.v5i4.38855

46. Nurvitasari, F. (2019). The Effect of Working Conditions and Coworking on Employee Job Satisfaction. *Journals of Economics and Business Mulawarman (JEBM)* 15(2), 135–141. Vaadatud 17. mai 2023, website:
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/6147>
47. OECD Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Employment by Education Level – OECD Data. Vaadatud 17. aprill 2023, website:
<https://data.oecd.org/emp/employment-by-education-level.htm>
48. Olson, M. H. (1983). Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time. *Communications of the ACM* 26(3), 182–187. Vaadatud 17. mai 2023, website:
<https://dl.acm.org/doi/10.1145/358061.358068>
49. OSKA, Tööjõuvajaduse Seire-Ja Prognoosisüsteem. (2020). COVID-19 põhjustatud majanduskriisi mõju tööjõu- ja oskuste vajaduse muutusele. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://oska.kutsekoda.ee/uuring/covid-19-mojude-eriuuring/>
50. Palgainfo Agentuur. (2023). Palgainfo Agentuur: Värske Palgaturu Info. Vaadatud 16. aprill 2023, website: <https://www.palgainfo.ee/palgainfo-agentuur/agentuuri-uuringud>
51. Pandita, R., Dominic, J. (2016). Variables of Job Satisfaction: A Review Study with Special Reference to LIS Professionals. *International Journal of Information Dissemination and Technology* 6(4), 258–267. Vaadatud 17. mai 2023, website:
https://www.researchgate.net/publication/313823194_Variables_of_Job_Satisfaction_A_review_study_with_special_reference_to_LIS_Professionals
52. Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). The Effect of Work from Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* 19(3), 507–21. doi: 10.21776/ub.jam.2021.019.03.05
53. PwC. (2020a). Financial Firms Look to Balance Remote and In-Office Work. PwC. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www.pwc.com/us/en/industries/financial-services/library/balancing-remote-and-in-office-work.html?fbclid=IwAR35yZh1fvY8zr0hFta306tyqlFeTgKdlVULSJ4W8uYVICCmijG0F4EfKQk>
54. PwC. (2020b). PwC's COVID-19: Global CFO Pulse Survey. PwC. Vaadatud 17. märts 2023, website: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/crisis-solutions/covid-19/global-cfo-pulse.html>
55. PwC. (2021). Hybrid Work Comes to Financial Services. PwC. Vaadatud 27. märts 2023, website: <https://www.pwc.com/us/en/industries/financial-services/library/hybrid-work.html>

56. Radia, S. (2021). The Implications of Remote Working for Financial Services. *Finance Monthly*. Vaadatud 17. mai 2023, website: https://www.finance-monthly.com/2021/03/the-implications-of-remote-working-for-the-financial-services-sector/?fbclid=IwAR0c0Sg4uIeuCuh_Yw-uJpHDqggcStnnQao7vZoyyxiYUXmMSV4DUGaF9mk
57. Rafferty, A. E., & Griffin, M. (2008). Job Satisfaction in Organizational Research. *Handbook of Organizational Research Methods*, 196–212. Vaadatud 17. mai 2023, website: https://www.researchgate.net/publication/284634393_Job_satisfaction_in_organizational_research
58. Rizwan, M., Jamil, M. I., Shahid, U., Saeedi, H. M. A., Faisal, N., ul Islam, Z., Qadeer, A., & Mateen, A. (2014). The Impact of the Job Stress, Job Autonomy and Working Conditions on Employee Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies* 4(2), 196–207. doi: 10.5296/ijhrs.v4i2.5907
59. Rožman, M., Zabukovšek, S. S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). Gender Differences in Work Satisfaction, Work Engagement and Work Efficiency of Employees during the Covid-19 Pandemic: The Case in Slovenia. *Sustainability (Switzerland)* 13. doi: 10.3390/su13168791.
60. Santella, R. (2021). Wall Street And The Future Of Remote Work. *Forbes*. Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/12/02/wall-street-and-the-future-of-remote-work/?sh=2433923c5965>
61. Smith, B. (2021). Workforce Resilience Summary. *meQuilibrium*. Vaadatud 17. mai 2023, website: https://go.mequilibrium.com/rs/553-GRV-433/images/meQuilibrium-The_Impacts_of_COVID-19_on_Workforce_Resilience.pdf
62. Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication* 55(1), 44–68. doi: 10.1177/2329488415589101
63. Sonnenschein, K., Hagen, Ø., Steen Rostad, I., & Wiik, R. (2022). ‘Make It Possible for More People to Work at Home!’ Representations of Employee Motivation and Job Satisfaction in Danish and Norwegian Newspapers during the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology* 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.972562
64. Statistikaamet. 2022. Kaugtööd Teeb Üle Veerandi Eesti Töötajaskonnast. Statistikaamet. Vaadatud 27. märts 2023, website: <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtood-teeb-ule-veerandi-eesti-tootajaskonnast-0>

65. Suifan, T. S. (2019). The Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice* 20, 456–466. doi: 10.3846/btp.2019.42
66. TLS, Töölepinguseadus. (2009). Vaadatud 17. mai 2023, website: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13120899>
67. Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability (Switzerland)* 12. doi: 10.3390/su12239804
68. Truu, H. (2021). Tehnostress finantstöötajate seas. Vaadatud 17. mai 2023, website: <http://hdl.handle.net/10062/72330>
69. Vellner, A. (2020). Kaugtöö töötajate motiveerimise vahendina Veterinaar- ja Toiduameti näitel.
70. Vissel, H. (2021). COVID-19-aegse kaugtöö eelised ja puudused Eesti IT-ettevõtete näitel. Vaadatud 17. mai 2023, website: <http://hdl.handle.net/10062/72356>
71. Voolens, E., & Sõstra, K. (2020). Koroonakriisi Tulemus: 200 000 Kaugtöö Tegijad. Statistikaamet. Vaadatud 25. märts 2023, website: <https://www.stat.ee/et/uudised/koroonakriisi-tulemus-200-000-kaugtoo-tegijad>
72. Xu, S., Kee, K., & Mao, C. (2021). Multitasking and Work-Life Balance: Explicating Multitasking When Working from Home. *Journal of Broadcasting and Electronic Media* 65(3), 397–425. doi: 10.1080/08838151.2021.1976779
73. Yu, J., & Wu, Y. (2021). The Impact of Enforced Working from Home on Employee Job Satisfaction during COVID-19: An Event System Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18. doi: 10.3390/ijerph182413207
74. Zahariev, A., Zaharieva, G., Mihaylova, M., & Nikolova, M. (2022). COVID-19 as a Factor for the Digitalisation in Human Resource Management in the Bulgarian Financial Institutions. *87th International Scientific Conference on Economic and Social Development – „Economic, Management, Finance and Banking“ – Shvistov, 28-30 September, 2022*. Vaadatud 17. mai 2023, website: https://www.researchgate.net/publication/364153505_COVID-19_AS_A_FACTOR_FOR_THE_DIGITALISATION_IN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_IN_THE_BULGARIAN_FINANCIAL_INSTITUTIONS

LISA A

Töövõtjate valimi sotsiaal-demograafilised tunnused

Tunnus	Grupp	S19	%	K20	%	S20	%	K21	%	S21	%	K22	%
	Valimi suurus	212	100	241	100	205	100	190	100	156	100	70	100
Sugu	Mees	58	27.4	72	29.9	54	26.3	50	26.3	41	26.3	18	25.7
	Naine	154	72.6	169	70.1	151	73.7	140	73.7	115	73.7	52	74.3
Vanus	16–24 aastased	12	5.7	18	7.5	7	3.4	7	3.7	5	3.2	8	11.4
	25–34 aastased	73	34.4	82	34.0	72	35.1	52	27.4	51	32.7	25	35.7
	35–44 aastased	72	34.0	68	28.2	71	34.6	76	40.0	45	28.8	25	35.7
	45–54 aastased	35	16.5	49	20.3	33	16.1	34	17.9	39	25.0	6	8.6
	55–64 aastased	16	7.5	21	8.7	20	9.8	20	10.5	14	9.0	6	8.6
	65–74 aastased	4	1.9	3	1.2	2	1.0	1	0.5	2	1.3	0	0.0
Haridustase	Põhiharidus	2	0.9	3	1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Kutseharidus pärast põhikooli	3	1.4	0	0.0	1	0.5	1	0.5	0	0.0	0	0.0
	Kutseharidus koos keskharidusega	10	4.7	9	3.7	7	3.4	3	1.6	4	2.6	5	7.1
	Üldkeskharidus	21	9.9	25	10.4	16	7.8	24	12.6	18	11.5	11	15.7
	Kutseharidus pärast keskharidust	12	5.7	20	8.3	21	10.2	17	8.9	13	8.3	5	7.1
	Rakenduslik kõrgharidus	36	17.0	35	14.5	31	15.1	24	12.6	24	15.4	6	8.6
	Bakalaureusekraad	69	32.5	76	31.5	65	31.7	58	30.5	43	27.6	26	37.1
	Magistrikraad	59	27.8	73	30.3	63	30.7	63	33.2	54	34.6	17	24.3
	Doktorikraad	0	0.0	0	0.0	1	0.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (S19), kevad 2020 (K20), sügis 2020 (S20), kevad 2021 (K21), sügis 2021 (S21) ja

kevad 2022 (K22) uuringute tulemuste põhjal

LISA A (jätk)

Tunnus	Grupp	S19	%	K20	%	S20	%	K21	%	S21	%	K22	%
Tööstaaž													
	Alla aasta	51	24.1	54	22.4	41	20.0	37	19.5	37	23.7	29	41.4
	1–2 aastat	55	25.9	62	25.7	55	26.8	38	20.0	45	28.8	14	20.0
	3–4 aastat	33	15.6	38	15.8	36	17.6	39	20.5	30	19.2	12	17.1
	5–9 aastat	32	15.1	36	14.9	32	15.6	30	15.8	13	8.3	9	12.9
	10 ja rohkem aastat	41	19.3	51	21.2	41	20.0	46	24.3	31	19.9	6	8.6

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (S19), kevad 2020 (K20), sügis 2020 (S20), kevad 2021 (K21), sügis 2021 (S21) ja

kevad 2022 (K22) uuringute tulemuste põhjal

LISA B

Töötamise asukohtade osakaal uuritud perioodide lõikes

Töötamise asukoht	S19	%	K20	%	S20	%	K21	%	S21	%	K22	%
Valimi suurus	212	100	241	100	205	100	190	100	156	100	70	100
Tööandja ruumides või territooriumil	198	93.4	65	27.0	88	42.9	48	25.3			28	40.0
Väljaspool tööandja ruume või territooriumit	4	1.9	167	69.3	78	38.0	107	56.3			20	28.6
Nii tööandja ruumides kui ka väljaspool	10	4.7	9	3.7	39	19.0	35	18.4			22	31.4

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019, kevad 2020, sügis 2020, kevad 2021, sügis 2021 ja kevad 2022 uuringute tulemuste põhjal

LISA C

Mann-Whitney testi tulemused (p väärtus)

	S19	K20	S20	K21	S21	K22
Töö üldiselt	0.264		0.567	0.510	0.995	0.699
Töö sisu	0.269		0.697			
Tööaeg	0.020		0.721	0.448		0.652
Töökoormus	0.000	0.006	0.715	0.475		0.669
Töövahendid	0.730		0.917	0.587		0.550
Tööprotsesside korraldus		0.281	0.359	0.672		0.906
Tööruumid		0.824	0.895	0.900		0.371
Läbisaamine töökaaslastega		0.656	0.195	0.718	0.223	0.307
Läbisaamine vahetu juhiga		0.742		0.785		0.681
Koosolekute korraldus		0.550	0.083	0.349		0.929
Tööks vajaliku info olemasolu		0.454		0.398		0.244
Tagasiside saamine		0.300	0.109	0.556		0.325
Töökoha asukoht				0.335		0.785
Tööohutus ja tervise säilimine				0.088		0.884
Tööülesannete huvitavus				0.166		0.989
Tööalased arenguvõimalused				0.051		0.539
Iseseisvus tööaja korraldamisel	0.122					
Tööruumide planeering	0.640					
Tööruumide sisustus	0.345					
Tööruumide kujundus	0.271					
Tööruumide/-koha mugavus	0.680		0.739			

LISA C (jätk)

	S19	K20	S20	K21	S21	K22
Olmeruumid	0.385					
Puhkeruumid	0.278					
Iseseisvus töötamise koha valikul	0.030					
Koostöö organisatsioonis	0.675		0.833			
Info liikumine organisatsioonis	0.729		0.775			
Meeskonna juhtimine		0.245	0.703			
Üksuse juhtimine				0.055		0.255
Organisatsiooni juhtimine				0.535		0.965
Virtuaalkoosolekute korraldus						0.882

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (S19), kevad 2020 (K20), sügis 2020 (S20), kevad 2021 (K21), sügis 2021 (S21) ja kevad 2022 (K22) uuringute valimi põhjal

LISA D

Kruskal-Wallis testi tulemused (p väärtus) – vanus

	S19	K20	S20	K21	S21	K22
Töö üldiselt	0.863		0.292	0.607	0.693	0.140
Töö sisu	0.693		0.215			
Tööaeg	0.537		0.964	0.769		0.576
Töökoormus	0.410	0.066	0.171	0.417		0.718
Töövahendid	0.717		0.880	0.898		0.121
Tööprotsesside korraldus		0.668	0.879	0.379		0.062
Tööruumid		0.161	0.645	0.799		0.057
Läbisaamine töökaaslastega		0.954	0.142	0.271	0.862	0.270
Läbisaamine vahetu juhiga		0.615		0.339		0.285
Koosolekute korraldus		0.120	0.274	0.775		0.362
Tööks vajaliku info olemasolu		0.026		0.607		0.175
Tagasiside saamine		0.015	0.904	0.290		0.098
Töökoha asukoht				0.328		0.796
Tööohutus ja tervise säilimine				0.405		0.394
Tööülesannete huvitavus				0.720		0.009
Tööalased arenguvõimalused				0.129		0.601
Iseseisvus tööaja korraldamisel	0.878					
Tööruumide planeering	0.641					
Tööruumide sisustus	0.513					
Tööruumide kujundus	0.289					
Tööruumide/-koha mugavus	0.275		0.864			

LISA D (jätk)

	S19	K20	S20	K21	S21	K22
Olmeruumid	0.052					
Puhkeruumid	0.557					
Iseseisvus töötamise koha valikul	0.005					
Koostöö organisatsioonis	0.536		0.510			
Info liikumine organisatsioonis	0.694		0.438			
Meeskonna juhtimine		0.242	0.894			
Üksuse juhtimine				0.678		0.056
Organisatsiooni juhtimine				0.093		0.042
Virtuaalkoosolekute korraldus						0.670

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (S19), kevad 2020 (K20), sügis 2020 (S20), kevad 2021 (K20), sügis 2021 (S21) ja kevad 2022 (K22) uuringute valimi põhjal

LISA E

Kruskal-Wallis testi tulemused (p väärtus) – töötamise asukoht

	S19	K20	S20	K21	K22
Töö üldiselt	0.538		0.843	0.779	0.861
Töö sisu	0.662		0.605		
Tööaeg	0.311		0.002	0.540	0.534
Töökoormus	0.669	0.081	0.567	0.856	0.502
Töövahendid	0.366		0.675	0.334	0.731
Tööprotsesside korraldus		0.320	0.626	0.135	0.674
Tööruumid		0.383	0.495	0.889	0.155
Läbisaamine töökaaslastega		0.665	0.776	0.568	0.963
Läbisaamine vahetu juhiga		0.103		0.087	0.636
Koosolekute korraldus		0.712	0.436	0.963	0.892
Tööks vajaliku info olemasolu		0.260		0.705	0.732
Tagasiside saamine		0.945	0.821	0.073	0.496
Töökoha asukoht				0.284	0.796
Tööohutus ja tervise säilimine				0.091	0.035
Tööülesannete huvitavus				0.297	0.342
Tööalased arenguvõimalused				0.111	0.087
Iseseisvus tööaja korraldamisel	0.004				
Tööruumide planeering	0.185				
Tööruumide sisustus	0.263				
Tööruumide kujundus	0.257				
Tööruumide/-koha mugavus	0.304		0.518		

LISA E (jätk)

	S19	K20	S20	K21	K22
Olmeruumid	0.249				
Puhkeruumid	0.194				
Iseseisvus töötamise koha valikul	0.063				
Koostöö organisatsioonis	0.092		0.574		
Info liikumine organisatsioonis	0.285		0.506		
Meeskonna juhtimine		0.332	0.379		
Üksuse juhtimine				0.699	0.997
Organisatsiooni juhtimine				0.244	0.900
Virtuaalkoosolekute korraldus					0.792

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (S19), kevad 2020 (K20), sügis 2020 (S20), kevad 2021 (K21) ja kevad 2022 (K22) uuringute valimi põhjal

LISA F

Seoste analüüs 2019. aasta sügisel

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tööga üldiselt	Korrelatsiooni-kordaja	-0.077	-0.062	0.058
	p	0.265	0.367	0.402
	N	211	211	211
Rahulolu töösisuga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.076	-0.091	0.038
	p	0.270	0.189	0.584
	N	210	210	210
Rahulolu tööajaga	Korrelatsiooni-kordaja	-,161*	-0.038	0.106
	p	0.020	0.586	0.127
	N	210	210	210
Rahulolu töökoormusega	Korrelatsiooni-kordaja	-,250**	0.032	-0.027
	p	0.000	0.641	0.694
	N	210	210	210
Rahulolu iseseisvusega töötaja korraldamisel	Korrelatsiooni-kordaja	-0.107	-0.038	,226**
	p	0.123	0.585	0.001
	N	210	210	210
Rahulolu tööruumide planeeringuga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.033	0.009	0.122
	p	0.641	0.898	0.080
	N	207	207	207
Rahulolu tööruumide sisustusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.066	-0.009	0.064
	p	0.346	0.902	0.356
	N	208	208	208

LISA F (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tööruumide kujundusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.077	-0.059	0.055
	p	0.272	0.395	0.427
	N	208	208	208
Rahulolu töökoha mugavusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.029	-0.067	0.082
	p	0.681	0.337	0.240
	N	209	209	209
Rahulolu töövahenditega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.024	0.067	0.093
	p	0.731	0.337	0.183
	N	208	208	208
Rahulolu olmeruumidega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.061	-,156*	-0.007
	p	0.386	0.026	0.919
	N	204	204	204
Rahulolu puhkeruumidega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.076	-0.100	0.028
	p	0.279	0.155	0.693
	N	205	205	205
Rahulolu iseseisvusega töötamise koha valikul	Korrelatsiooni-kordaja	-,155*	-,188**	,149*
	p	0.030	0.008	0.036
	N	197	197	197
Rahulolu koostööga organisatsioonis	Korrelatsiooni-kordaja	-0.030	0.061	-0.011
	p	0.676	0.389	0.875
	N	203	203	203
Rahulolu info liikumisega organisatsioonis	Korrelatsiooni-kordaja	-0.024	-0.037	0.036
	p	0.730	0.603	0.609
	N	204	204	204

Märkus: Tärnidega on tähistatud statistiliselt olulised seosed

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2019. aasta sügise uuringu valimi põhjal

LISA G

Seoste analüüs 2020. aasta kevadel

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tööprotsesside korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.070	-0.059	0.073
	p	0.282	0.364	0.260
	N	239	239	239
Rahulolu töökoormusega	Korrelatsiooni-kordaja	-,177**	-,165*	,132*
	p	0.006	0.011	0.041
	N	239	239	239
Rahulolu tööruumidega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.015	-,133*	0.088
	p	0.824	0.041	0.178
	N	236	236	236
Rahulolu töökaaslastega läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.029	-0.007	0.057
	p	0.657	0.909	0.378
	N	237	237	237
Rahulolu vahetu juhiga läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	0.022	-0.067	0.105
	p	0.743	0.309	0.110
	N	235	235	235
Rahulolu koosolekute korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.039	-,155*	-0.006
	p	0.551	0.019	0.927
	N	231	231	231
Rahulolu tööks vajaliku info olemasoluga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.049	-0.124	-0.012
	p	0.455	0.056	0.854
	N	239	239	239

LISA G (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tagasiside saamisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.068	-,178**	0.012
	p	0.301	0.006	0.850
	N	236	236	236
Rahulolu meeskonna juhtimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.077	-,136*	0.026
	p	0.246	0.039	0.692
	N	230	230	230

Märkus: Tärnidega on tähistatud statistiliselt olulised seosed

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta kevade uuringu valimi põhjal

LISA H

Seoste analüüs 2020. aasta sügisel

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tööga üldiselt	Korrelatsiooni-kordaja	0.040	0.099	0.002
	p	0.568	0.159	0.977
	N	205	205	205
Rahulolu töösisuga	Korrelatsiooni-kordaja	0.027	,156*	-0.070
	p	0.698	0.026	0.318
	N	204	204	204
Rahulolu tööajaga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.025	0.038	,229**
	p	0.722	0.594	0.001
	N	204	204	204
Rahulolu töökoormusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.026	-0.055	-0.009
	p	0.716	0.429	0.900
	N	205	205	205
Rahulolu tööruumidega	Korrelatsiooni-kordaja	0.009	0.042	0.069
	p	0.896	0.554	0.324
	N	204	204	204
Rahulolu töökoha mugavusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.023	-0.006	0.061
	p	0.740	0.928	0.386
	N	203	203	203
Rahulolu töövahenditega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.007	-0.033	0.056
	p	0.918	0.634	0.428
	N	205	205	205
Rahulolu tööprotsesside korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.064	0.060	0.023
	p	0.361	0.394	0.747
	N	204	204	204

LISA H (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu koostööga organisatsioonis	Korrelatsiooni-kordaja	0.015	0.108	0.003
	p	0.834	0.126	0.968
	N	203	203	203
Rahulolu info liikumisega organisatsioonis	Korrelatsiooni-kordaja	0.020	0.123	0.016
	p	0.776	0.080	0.823
	N	204	204	204
Rahulolu koosolekute korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.124	0.059	0.066
	p	0.083	0.411	0.358
	N	196	196	196
Rahulolu töökaaslastega läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	0.092	,146*	0.048
	p	0.195	0.039	0.501
	N	200	200	200
Rahulolu meeskonna juhtimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.027	-0.015	0.098
	p	0.704	0.834	0.167
	N	200	200	200
Rahulolu tagasiside saamisega	Korrelatsiooni-kordaja	0.113	0.052	0.043
	p	0.109	0.464	0.547
	N	202	202	202

Märkus: Tärnidega on tähistatud statistiliselt olulised seosed

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2020. aasta sügise uuringu valimi põhjal

LISA I

Seoste analüüs 2021. aasta kevadel

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu töökoha asukohaga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.070	-0.098	-0.116
	p	0.336	0.181	0.113
	N	189	189	189
Rahulolu tööprotsesside korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.031	0.078	0.046
	p	0.674	0.286	0.529
	N	188	188	188
Rahulolu tööaja korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.055	-0.058	-0.065
	p	0.450	0.427	0.374
	N	189	189	189
Rahulolu töökoormusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.052	-0.027	-0.039
	p	0.476	0.707	0.596
	N	189	189	189
Rahulolu töövahenditega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.040	-0.044	-0.016
	p	0.588	0.543	0.831
	N	189	189	189
Rahulolu tööruumidega	Korrelatsiooni-kordaja	0.009	-0.064	-0.035
	p	0.900	0.386	0.629
	N	188	188	188
Rahulolu tööohutuse ja tervise säilimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.125	-0.125	-0.130
	p	0.088	0.090	0.077
	N	186	186	186
Rahulolu tööga üldiselt	Korrelatsiooni-kordaja	-0.048	0.075	-0.024
	p	0.511	0.309	0.739
	N	188	188	188

LISA I (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tööülesannete huvitavusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.101	0.032	-0.080
	p	0.166	0.659	0.273
	N	188	188	188
Rahulolu tööalaste arenguvõimalustega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.143	-,162*	-,147*
	p	0.051	0.027	0.045
	N	187	187	187
Rahulolu töökaaslastega läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.026	0.107	-0.078
	p	0.719	0.146	0.290
	N	187	187	187
Rahulolu vahetu juhiga läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.020	-0.133	-0.015
	p	0.786	0.069	0.835
	N	187	187	187
Rahulolu koosolekute korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.069	0.008	0.019
	p	0.350	0.913	0.794
	N	183	183	183
Rahulolu tööks vajaliku info olemasoluga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.062	-0.037	-0.037
	p	0.399	0.618	0.617
	N	188	188	188
Rahulolu tagasiside saamisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.043	-0.067	-0.023
	p	0.557	0.362	0.752
	N	186	186	186
Rahulolu üksuse juhtimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.141	-0.051	-0.007
	p	0.055	0.488	0.930
	N	185	185	185

LISA I (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu organisatsiooni juhtimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.046	-0.103	0.030
	p	0.536	0.165	0.682
	N	183	183	183

Märkus: Tärnidega on tähistatud statistiliselt olulised seosed

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2021. aasta kevade uuringu valimi põhjal

LISA J

Seoste analüüs 2021. aasta sügisel

		Sugu	Vanus
Üldiselt olen oma tööga rahul	Korrelatsiooni-kordaja	0.001	-0.012
	p	0.995	0.884
	N	156	156
Mul on töökaaslastega hea läbisaamine	Korrelatsiooni-kordaja	0.098	-0.057
	p	0.224	0.476
	N	156	156

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2021. aasta sügise uuringu valimi põhjal

LISA K

Seoste analüüs 2022. aasta kevadel

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu töökoha asukohaga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.033	0.012	0.078
	p	0.788	0.920	0.522
	N	70	70	70
Rahulolu tööprotsesside korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.014	,269*	-0.098
	p	0.907	0.025	0.421
	N	70	70	70
Rahulolu tööaja korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.054	0.055	0.127
	p	0.655	0.653	0.296
	N	70	70	70
Rahulolu töökoormusega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.051	-0.003	0.139
	p	0.672	0.982	0.252
	N	70	70	70
Rahulolu töövahenditega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.072	0.146	-0.035
	p	0.554	0.228	0.773
	N	70	70	70
Rahulolu tööruumidega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.109	0.106	0.021
	p	0.375	0.384	0.863
	N	69	69	69
Rahulolu tööohutuse ja tervise säilimisega	Korrelatsiooni-kordaja	0.018	-0.069	,243*
	p	0.886	0.577	0.046
	N	68	68	68
Rahulolu tööga üldiselt	Korrelatsiooni-kordaja	0.047	0.130	0.063
	p	0.702	0.282	0.605
	N	70	70	70

LISA K (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu tööülesannete huvitavusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.002	,258*	0.029
	p	0.989	0.031	0.809
	N	70	70	70
Rahulolu tööalaste arenguvõimalustega	Korrelatsiooni-kordaja	0.075	-0.005	0.176
	p	0.543	0.968	0.147
	N	69	69	69
Rahulolu töökaaslastega läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	0.123	0.235	0.032
	p	0.311	0.050	0.792
	N	70	70	70
Rahulolu vahetu juhiga läbisaamisega	Korrelatsiooni-kordaja	0.050	0.092	0.081
	p	0.684	0.452	0.509
	N	69	69	69
Rahulolu koosolekute korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.011	-0.072	-0.013
	p	0.930	0.558	0.918
	N	68	68	68
Rahulolu virtuaalkoosolekute korraldusega	Korrelatsiooni-kordaja	0.018	-0.129	-0.070
	p	0.883	0.297	0.576
	N	67	67	67
Rahulolu tööks vajaliku info olemasoluga	Korrelatsiooni-kordaja	-0.140	0.209	-0.094
	p	0.246	0.082	0.441
	N	70	70	70
Rahulolu tagasiside saamisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.120	,281*	-0.029
	p	0.329	0.020	0.811
	N	68	68	68
Rahulolu üksuse juhtimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.138	0.180	-0.008
	p	0.258	0.138	0.948
	N	69	69	69

LISA K (jätk)

		Sugu	Vanus	Töötamise asukoht
Rahulolu organisatsiooni juhtimisega	Korrelatsiooni-kordaja	-0.005	0.190	-0.039
	p	0.965	0.121	0.752
	N	68	68	68

Märkus: Tärnidega on tähistatud statistiliselt olulised seosed

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri 2022. aasta kevade uuringu valimi põhjal

LISA L

Keskmsed hinnangud tööga rahulolu aspektidele uuritud perioodide lõikes

	S19	K20	S20	K21	S21	K22
Töö üldiselt	4.05		4.00	4.06	3.83	3.60
Töö sisu	4.10		4.08			
Tööaeg	4.09		4.27	4.25		3.87
Töökoormus	3.69	3.96	3.73	3.76		3.23
Töövahendid	4.01		4.30	4.04		4.07
Tööprotsesside korraldus		4.01	3.55	3.86		3.26
Tööruumid		4.13	3.99	4.01		3.97
Läbisaamine töökaaslastega		4.47	4.51	4.50	4.42	4.29
Läbisaamine vahetu juhiga		4.37		4.31		3.96
Koosolekute korraldus		4.06	3.79	3.89		3.65
Tööks vajaliku info olemasolu		3.98		3.87		3.50
Tagasiside saamine		3.83	3.67	3.69		3.40
Töökoha asukoht				4.25		4.01
Tööohutus ja tervise säilimine				4.01		3.81
Tööülesannete huvitavus				4.07		3.54
Tööalased arenguvõimalused				3.81		3.30
Iseseisvus tööaja korraldamisel	3.87					
Tööruumide planeering	3.40					
Tööruumide sisustus	3.75					
Tööruumide kujundus	3.68					
Tööruumide/-koha mugavus	3.81		4.03			

LISA L (jätk)

	S19	K20	S20	K21	S21	K22
Olmeruumid	3.98					
Puhkeruumid	3.49					
Iseseisvus töötamise koha valikul	3.55					
Koostöö organisatsioonis	3.73		3.68			
Info liikumine organisatsioonis	3.30		3.41			
Meeskonna juhtimine		3.88	3.86			
Üksuse juhtimine				3.94		3.52
Organisatsiooni juhtimine				3.85		3.49
Virtuaalkoosolekute korraldus						3.73

Allikas: autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (S19), kevad 2020 (K20), sügis 2020 (S20), kevad 2021 (K21), sügis 2021 (S21) ja kevad 2022 (K22) uuringute valimi põhjal

Summary

REMOTE WORK AND EMPLOYEES ASSESSMENTS OF JOB SATISFACTION IN THE EXAMPLES OF THE FIELDS OF BANKING AND INSURANCE

Sandra Sternhof

The aim of this thesis was to understand how employees in the fields of banking and insurance assessed their job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic. The author has analyzed previous studies and journal articles regarding remote work and job satisfaction in general, and specifically in the finance sector both before and during the pandemic.

In the analysis, the author found that in the finance sector, remote working wasn't normally or widely used before the COVID-19 pandemic. However, many of the employees desired the flexibility to work anywhere, not only from the office. During the pandemic, home office usage grew significantly, and most of the employees had to switch to remote work. From the data it was concluded that the home office and hybrid working model, meaning working both from the office and remotely, became strong alternatives to the previous on-site office work. When employees were asked about which kind of work they would prefer after the pandemic, then most of the employees stated that they would want to continue with the flexible ways of working and continue to use the possibilities of working from home.

In the analysis of assessments for job satisfaction, it was found that in general, the employees in the financial sector have rather high job satisfaction. However, it was noticed that the ratings for some of the job satisfaction aspects were changing over the analyzed period, while others remained consistent. In some time periods, there were differences between job satisfaction ratings between men and women, and also among different age groups or different groups by work form. However, the data did not provide enough evidence to draw broader conclusions.

This thesis provides a thorough overview of remote work practices and job satisfaction in the financial sector during the COVID-19 pandemic. Based on the author's knowledge, previous studies haven't been done in Estonia regarding remote work and job satisfaction in the fields of banking and insurance during the health crisis. Therefore, the current Master thesis can be considered a valuable addition to academic researches, especially due to covering a sector and topic that has not been analyzed previously in Estonia.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Sandra Sternhof,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

„Kaugtöö ja töötajate hinnangud töörahulolule panganduse ja kindlustuse valdkonnas“,

mille juhendajad on Tiiu Paas ja Kaire Piirsalu-Kivihall,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Sandra Sternhof
18.05.2023