TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Els Maria Metsmaa

KAUGTÖÖ TAGAJÄRJED ENNE COVID-19 PANDEEMIAT JA SELLE AJAL PALGAINFO AGENTUURI ANDMETE PÕHJAL

Magistritöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2021

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

……..

(töö autori allkiri)

Sisukord

Sissejuhatus 4

1. Kaugtöö tagajärgede ja isoleerituse tajumise teoreetilised alused enne COVID-19 pandeemiat ja selle ajal 7

1.1. Kaugtöö võimalikud tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat ja selle ajal 7

1.2. Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonid ja tõlgendamisvõimalused 15

1.3 Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse tagajärjed kaugtööl 22

2. Kaugtöö tagajärgede uuring enne COVID-19 pandeemiat võrreldes pandeemia ajaga Palgainfo Agentuuri andmete põhjal 28

2.1 Valimi ja uurimismetoodika tutvustus 28

2.2 Isoleeritusest tulevad kaugtöö tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat võrreldes pandeemia ajaga Eestis 35

Kokkuvõte 44

Viidatud allikad 47

Lisad 54

LISA A. Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonid 54

LISA B. Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonide erinevate komponentide analüüs 55

LISA C. Varasemalt sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse uurimiseks kasutatud väited 57

LISA D. Varasemate isoleerituse ning kaugtöö uuringute ülevaade 59

LISA E. Sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 valimitest autori poolt välja jäetud ametinimetused 61

LISA F. Kolme erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2019) 65

LISA G. Kolme erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2020) 66

LISA H. Nelja erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2019) 67

LISA I. Viie erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2020) 68

Summary 69

Sissejuhatus

Viimased poolteist aastat on inimkond elanud muutuste ajastul. See tähendab, et mitte kunagi varem pole nii paljud inimesed pidanud end isoleerima koduseinte vahele, sest tavapärased kontaktid töökaaslaste või naabrinaisega võivad osutuda ohtlikuks nakkuskontaktiks. Samuti polnud varasemalt inimkonna ajaloos peatatud nii suures mahus lennuliiklust (mõjutades äri- ja puhkusereise), pandud kinni kaubanduskeskuseid (mis olid inimeste töö- ja vabaaja veetmise kohad) või piiratud inimeste liikumisvabadust. Kõik uus ja harjumuspäratu lükkab aga inimesed lihtsasti välja nende mugavustsoonist, mis tähendab, et kui veel sügisel 2019 oli maailm harjunud tavapärase elu- ja töökorraldusega, siis seda ei olnud enam aastal 2020.

Alates pandeemia algusest 2020. aastal suundusid paljud töötajad kaugtööle, olenemata faktist, kas kodus on tööks vajalikud eeldused täidetud (näiteks töölaud ning töövahendid). Seevastu töötajad, kelle töö iseloom ei võimaldanud töötada organisatsiooni tööruumidest väljaspool, jäid kontoritesse ning võisid end omamoodi tunda kehvasti ja kõrvalejäetult. Varasemalt on kaugtööle suundumist ning kaugtööga kaasaskäivaid positiivseid ja negatiivseid tagajärgi uuritud psühholoogilistes (nt Grant *et al* 2013; Greer, Payne 2014) ja tervishoiu (nt Buomprisco *et al* 2021; Ipsen *et al* 2021) uuringutes. Lisaks majandusalaselt (nt Kłopotek 2017; Raišienė *et al* 2020; Kirchner *et al* 2021) ning informaatika valdkonnas (nt Bao et al 2020). Samuti metauuringutes (nt Gajendran, Harrison 2007), mis võtavad kokku varasemaid uuringuid. Eestis on kaugtööd uuritud erinevates lõputöödes ning erineva suunitlusega. Näiteks on uuritud infotehnoloogiaettevõtetes kasutatavat kaugtööd (Arula 2018), kaugtööl viibivate töötajate rahulolu (Böttcher 2015) ning kaugtööd kui töötajate motivaatorit (Vellner 2020). Autorile teadaolevalt on käesoleva magistritöö kirjutamise hetkel Eestis kaitstud vaid üks COVID-19 mõjusid arvesse võttev lõputöö, mille kaitses Tartu Ülikooli ühiskonnateaduste instituudis Sokk (2020), käsitledes kaugtöö alustamist ja korraldamist COVID-19 eriolukorra keskmes. Analüüsides Eestis kaitstud lõputöid ilmneb uurimislünk, et kaugtöö tagajärgi ei ole erinevate ajaperioodide lõikes kajastatud.

Magistritöö autor leiab, et perioodide lõikes on kaugtöö tagajärgede uurimine vajalik, sest need võivad erineda COVID-19 pandeemia eelsetest tagajärgedest põhjusel, et enne pandeemiat töötasid kaugtööl üldiselt inimesed, kelle töö seda võimaldas ning kes said tänu kaugtööle olla näiteks efektiivsemad. Seevastu kevadel 2020, mil väga palju töötajaid üle maailma suundusid kaugtööle, olid ajendid sinna suundumiseks teised. Seetõttu on magistritöö fookuses, et kui üksjagu inimesi töötab kaugtööl (nt tulenevalt COVID-19

pandeemiast või ka muudel põhjustel), siis milliseid positiivsed kui ka negatiivsed tagajärgi see võib kaasa tuua. Lisaks usub autor, et nii ootamatu elukorralduslik muutus võis töötajates kodus tekitada isoleerituse tunnet, seda nii füüsiliselt, sest paljudel juhtudel oldi füüsiliselt eemal nii perekonnaliikmetest (nt inimesed, kes elasid üksinda või perekonnast kaugel) kui ka töökaaslastest. Samuti võisid töötajad tajuda ka sotsiaalselt isoleeritust, mis väljendus näiteks sotsiaalsete suhete vähenemises, kuid ka võimalikus kõrvalejäetuse tundes, sest nägemata kolleege näost-näkku võivad töötajad tajuda, et jäävad ilma näiteks tööst vajalikust informatsioonist (Raišienė *et al* 2020) vms. Seega võisid kaugtöö tagajärjed tingitud olla isoleeritusest.

Töötajate isoleeritust on eelnevalt maailmas uuritud psühholoogilistes ja tervishoiu uuringutes (nt Allen *et al* 2015; Orhan *et al* 2016; Huyghebaert *et al* 2018; Robelski *et al* 2019) ning majandusalaselt (nt Munir *et al* 2015; Hickman 2019; Wang, Albert, Sun 2020). Autorile teadaolevate allikate põhjal saab välja tuua, et varasemalt on Eestis isoleeritust (nimetatud isolatsiooni nime all, va Parts (2005)) uuritud vaid kümnes erinevas lõputöös. Neist viis psühholoogia valdkonnas – näiteks meremeeste ja laevameeskondade isoleeritus (Allik 1979) ja transgeensed hiired ning nende käitumine (Nurk 2011). Sisekaitseakadeemia kolmest lõputööst kahes on uuritud narkomaanide subkultuure (Pärnoja 2002) ning isoleerituse mõju politseistressi tekitajana (Parts 2005). Ühiskonnateaduste valdkonnas on uuritud eakate üksindust (Soosalu 2020) ja kunsti- ja meediadisaini valdkonnas animatsiooni (Kütt 2020). Ilmneb aga selge uurimislünk, et isoleeritust ei ole läbi aastate autorile teadaolevalt Eestis mitte kordagi uuritud majanduse valdkonnas. Seega ei ole uuritud ka võimalikke isoleerituse põhjustatud kaugtöö tagajärgi.

Seega on magistritöö eesmärk välja selgitada, millised tagajärjed on kaugtööl enne COVID-19 pandeemiat võrreldes COVID-19 pandeemia ajal. Tulenevalt teema aktuaalsusest ja faktist, et magistritöö kaitsmise hetkeks on COVID-19 eksisteerinud ligikaudu poolteist aastat, ei ole autorile teadaolevalt antud teemat varasemalt Eestis uuritud. Võrreldavateks perioodideks valib autor olemuselt kolm erinevat ajaperioodi – sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020. Esimesel uuritaval perioodil oli elu selline, millega olime harjunud ning veel ei teadnud mitte keegi, mis on COVID-19. Teisel perioodil pidid aga järsku paljud töötajad hakkama kodus tööülesandeid täitma, olenemata, kas vajalikud tingimused olid olemas, kuid lootuses, et olukord möödub kiiresti ja saab taas harjumuspärase rütmi juurde naasta. Kolmandal perioodil, kui algas COVID-19 teine laine ja paljud töötajad suundusid võimalusel taas kodukontoritesse või jätkasid olude sunnil taas kontoritööd, olid inimesed

juba väsinud pikaleveninud viiruspuhangust ja töökorralduse kaootilisusest. Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitab töö autor järgmised uurimisülesanded:

- Defineerida kaugtöö mõiste ning tuua välja selle tagajärjed.
- Defineerida sotsiaalne ja füüsiline isoleeritus ning esitada nende tõlgendamisvõimalused.
- Tuua välja sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse tagajärjed kaugtööl.
- Leida võimalus kaugtöö tagajärgede mõõtmiseks, kirjeldada valimit ja viia läbi kvantitatiivne uuring.
- Analüüsida uuringu tulemusi ja esitada järeldused, millised olid kaugtöö tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat võrreldes COVID-19 pandeemia ajaga Eestis.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Magistritöö esimeses peatükis soovib käesoleva töö autor käsitleda kaugtöö, isoleerituse ning nende seoste teoreetilisi aluseid, millest esimene alapeatükk keskendub kaugtöö positiivsetele ja negatiivsetele tagajärgedele. Esimese peatüki teine alapeatükk aga sotsiaalsele ja füüsilisele isoleeritusele, selle erinevatele definitsioonide analüüsile ning sotsiaalsele ja füüsilisele isoleerituse erinevatele tõlgendamisvõimalustele. Esimese peatüki kolmas alapeatükk on pühendatud varasemate uuringute tulemuste põhjal sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse tagajärgedele kaugtööl.

Magistritöö empiiriline osa koosneb kahest alapeatükist. Esimeses alapeatükis esitab autor magistritöö valimi tutvustuse ning statistilise analüüsi meetodi. Empiirilise osa teises alapeatükis toob autor välja uuringu tulemused, millised on kaugtöö tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat võrreldes COVID-19 pandeemia ajaga. Samuti esitab autor magistritöö järeldused ja uuringus ilmnenud kitsendused.

Autor tänab kõiki, kes aitasid kaasa magistritöö valmimisele, eelkõige Kadri Seedrit usalduse eest kasutada Palgainfo Agentuuri üle-Eestilist küsitlust ja selle tulemusi kolmel ajaperioodil vahemikus sügis 2019 kuni sügis 2020. Samuti retsensent Viire Täksi eelkaitsmisel saadud põhjaliku ja konstruktiivse tagasiside eest. Autori erilised tänud lähevad juhendaja Anne Aidlale julgustuse, nõuannete ja alati ausa tagasiside eest.

Tööd iseloomustavad märksõnad: COVID-19, kaugtöö tagajärjed, isoleeritus

CERCS kood: S190 (ettevõtete juhtimine)

1. Kaugtöö tagajärgede ja isoleerituse tajumise teoreetilised alused enne COVID-19 pandeemiat ja selle ajal

1.1. Kaugtöö võimalikud tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat ja selle ajal

Magistritöö esimese peatüki esimeses alapeatükis tutvustab autor kaugtöö mõistet, toob välja erinevate autorite definitsioonid ja annab ülevaate kaugtöö eripäradest lähtuvalt nii positiivsetest kui ka negatiivsetest aspektidest.

Järgnevas tabelis 1 esitleb magistritöö autor erinevate autorite poolt defineeritud kaugtöö mõisted, mida autor soovib analüüsida järgmiste elementide abil – asukohaerinevus, IKT (info- ja kommunikatsioonitehnoloogia) ning aeg. Nimetatud kolm elementi jäid sõelale peale varasemate uuringute ja definitsioonide analüüsi, sest neid oli enim kajastatud. Kõik elemendid on esitatud allolevas tabelis 1. Esmalt selgitab magistritöö autor kõigi kolme elemendi tausta. Asukohaerinevus on oluline välja tuua, sest kaugtöö saab aset leida vaid tööandja ruumidest väljaspool, mis tähendab, et ühe korruse peal erinevates tööruumides või erinevatel korrustel töötavad kolleegid ei tee kaugtööd. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, sest olles organisatsiooni tööruumidest väljaspool ja seeläbi mitte suheldes kolleegidega näost-näkku on vajalik kasutada suhtlemiseks ja tööülesannete täitmiseks alternatiivseid vahendeid. Viimase elemendina aeg, mille puhul magistritöö autor analüüsib, kas definitsioonis endas on sees ajaline aspekt ning teisena, kas on konkreetselt definitsiooni autori poolt kindlaks määratud, kui suur peab olema kontorist eemal oldava aja hulk, millal tööülesandeid täita või mis mahus neid täita.

Analüüsides tabelis 1 esitletud definitsioone ei saa väita, et ajas oleks kaugtöö definitsioon muutunud. Erinevad autorid on küll esitlenud definitsiooni lühemalt, lakoonilisemalt ja mitte kasutades kõiki kaugtöö elemente, kuid mõte on definitsioonidel jäänud samaks – võimalust töötada kontorist väljaspool saab nimetada kaugtööks.

Definitsioonide põhjal saab välja tuua, et asukohaerinevuse elementi on autorid käsitlenud erinevalt – osad autorid on piiritlenud, et kaugtööd tehakse vabalt valitud asukohas (Pérez Pérez *et al* 2003; Bélanger, Allport 2008; Eurofound ja ILO 2017) ning vaid üks definitsioon piiritles kindlalt, et kaugtööd tehakse kodus (Noonan, Glass 2012) ning üks, et üldjuhul kodus (Allen *et al* 2015). Ainsate definitsioonidena tabelis 1, on Illegems ja Verbeke (2004), Fitzer (1997) ning Coelho Junior *et al* (2020) definitsioonis jätnud vabaduse valida kodu ja teiste asukohtade vahel, milleks võib olla näiteks kohvik, raamatukogu, ühistöötamiskohad jms.

Tabel 1

Kaugtöö definitsioonid

Autorid	Definitsioon	Asu-koha-erinevus	IKT	Aeg
Fitzer (1997: 65)	„Töökorraldus, mille kohaselt töötajad teevad oma tavapärast tööd mujal kui tavalisel töö-kohal ja seda toetavad tehnoloogilised ühendused.“	x	x	
Pérez Pérez *et al* (2003: 733)	„Paindlik töötamine, mis võimaldab töötajatel saada ligipääsu oma tööalastele tegevustele erinevatest asukohtadest IKT võimaluste abil.“	x	x	
Illegems, Verbeke (2004: 319-320)	„Kaugtöö on tasustatud töö kodus, satelliit-büroos, kaugtöökeskuses või mõnes muus töökohas väljaspool peakontorit vähemalt ühel päeval nädalas.“	x		x
Bélanger, Allport (2008: 102)	„Kaugtöö on tavapärasest töökohast eemaltöötamine, mil side kontoriga säilitatakse kasutades sidetehnoloogiaid."	x	x	
Noonan, Glass (2012: 38)	„Tööülesandeid sooritatakse regulaarselt kodus.“	x		x
Allen *et al* (2015: 44)	„Kaugtöö on tööviis, mis hõlmab organisatsiooni liikmeid, kes töötavad osa tavapärasest tööajast (mõnest tunnist nädalas kuni peaaegu täistööajani) eemal organisatsiooni tööruumidest – tavaliselt peamiselt kodus – kasutades tööülesannete täitmiseks ja vastavalt vajadusele teistega suhtlemiseks tehnoloogilisi võimalusi.“	x	x	x
Eurofound, ILO (2017: 3)	Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT), näiteks nutitelefonide, tahvelarvutite, süle-arvutite ja/või lauarvutite, kasutamine tööks väljaspool tööandja ruume.	x	x	
Coelho Junior *et al* (2020: 20)	„Kaugtöö on tööreiside asendamine kommunikatsioonitehnoloogia hõlmates palgatööd kodus, satelliidibüroos, kaugtöö-keskuses või mis tahes muus asukohas väljas-pool ettevõtte tööruume vähemalt üks kord nädalas.“	x	x	x

Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

Selguse huvides toob magistritöö autor välja kodus töötamise definitsioonid, sest tegemist on populaarseima kaugtöö tegemise kohaga (Halford 2005; Bentley 2016; Even 2020). Baruch ja Nicholson (1997: 16) defineerisid kodus töötamist kui „töötaja, kes töötab kogu aja või suurema osa ajast kodus, füüsiliselt eraldatult kaastöötajate asukohast“.

Definitsioon on väga sarnane tabelis 1 nimetatud kaugtöö definitsioonidele, mis on ka loomulik, sest kodukontor on üks kaugtöö vorme. Samuti saab definitsiooni põhjal välja tuua, et piiritletud ei ole ametialaselt ega ka mitte ajaliselt, kes ja mis ulatuses kaugtööd tegema peaks. Crosbie ja Moore (2004: 224) defineerisid kodus töötamist kui „ükskõik milline tasustatud töö, mida tehakse peamiselt kodus (vähemalt 20 tundi nädalas)“. Definitsioonis on esitatud ajaline element, et kodus töötamine algab vähemalt 20 tunnist nädalas. Sarnaselt eelpoolnimetatud Illegems ja Verbeke (2004) ning Noonan ja Glass (2012) definitsioonidele ei ole ka siin definitsioonis sees IKT mõistet.

Lähtuvalt asukohaerinevusest tuleb töötajal olla interaktiivne tänu info- ja kommunikatsioonitehnoloogiale (Pérez Pérez *et al* 2003; Allen *et al* 2015; Eurofound ja ILO 2017; Coelho Junior et al 2020). Huvitava aspektina saab tabelis 1 välja toodud definitsioonide kohta märkida, et definitsioonis, kus piiritleti kindlalt, et kaugtööd tehakse kodus (Noonan, Glass 2012) või vabalt valitud kohas Illegems ja Verbeke (2004) ei ole kummaski välja toodud IKT lahendusi. Samuti jättis Fitzer (1997) kõrvale kommunikatsiooni ja rõhutas vaid tehnoloogilisi lahendusi, mis on vajalikud kaugtöö tegemiseks. Lisaks Bélanger ja Allport (2008), kes jätsid definitsioonist kõrvale IKT kui tervikliku lahenduse ning viitasid vaid sidetehnoloogiate kasutamisele.

Veel saab välja tuua, et eelnevad autorid on erinevalt käsitlenud ajahulka, mida tähendab nende jaoks kaugtöö. Nii Illegems ja Verbeke (2004) kui ka Coelho Junior *et al* (2020) definitsioonide põhjal saab väita, et tööruumidest väljaspool peaks tegema tööd vähemalt ühe päeva nädalas, et see võrdsustada kaugtöö tegemisega. Seevastu Allen *et al* (2015) on kirjeldanud kaugtöö ajalist raami paarist tunnist kuni täiskohani. Noonan ja Glass (2012) kasutasid kaudselt ajalise elemendi kirjeldamiseks sõna „regulaarselt“. Regulaarsus peegeldab aga suhtelisust, mida inimesed võivad mõista erinevalt, sest regulaarne võib tähendada iga nädal, iga kuu, kuid ka kord poolaastas. Neljas tabelis 1 esitatud definitsioonis ei ole sees ajalist elementi (Fitzer 1997; Pérez Pérez *et al* 2003; Bélanger, Allport 2008; Eurofound ja ILO 2017). Magistritöö autori subjektiivsel hinnangul võib põhjuseid olla kaks – kas inimene saab valida, millal tööülesandeid täita, näiteks kui tegemist on vabakutselise töötajaga, või ei ole määrav päevade arv, kui palju peab töötaja kaugtööl olema, et seda nimetada kaugtööks.

Käesoleva töö autor lähtub oma töös Allen *et al* (2015) esitatud kaugtöö definitsioonist, mis sisaldas kõiki kolme kaugtöö definitsiooni elementi (asukohaerinevus, IKT, aeg). Autor valis just selle definitsiooni, sest definitsiooni järgi tehakse kaugtööd

tavaliselt kodus. Samuti on ajaline vaade jäänud paindlikuks, luues näiteks ka töötajatele, kes poolest päevast liiguvad kontori ning kodu vahel, õiguse nimetada seda kaugtööks.

2020. aastast alates hakkasid COVID-19 kriisiga seoses aina enam inimesi töötama kodus. Näiteks Ameerika Ühendriikides töötas 2010. aastal 2,4% tööealisest elanikkonnast kodus (Mateyka *et al* 2012) ja kaks aastat enne COVID-19 pandeemiat 2018. aastal oli sama number 4% (Barrero *et al* 2020). Mais 2020 töötasid täielikult või osaliselt kodukontoris umbes 50% tööealisest elanikkonnast (Bick *et al* 2020; Brynjolfsson *et al* 2020). Üha suurenev kodus töötamine võib aga kaasa tuua erinevaid positiivseid ja negatiivseid tagajärgi, mida magistritöö autor käsitleb järgnevalt.

Erinevate varasemate uuringute põhjal saab väita, et töötaja produktiivsuse kohta on vastakaid tulemusi. Veel enne sajandivahetust leidsid Kurland ja Bailey (1999), et privaatses kodukontoris töötamine suurendab töötajate produktiivsust. Tulemus on mõistetav, sest 1999. aastal polnud kodus töötamine tavapärane ja kodus töötasid väga vähesed inimesed, kelle töö seda võimaldas ja kelle tööefektiivsus oli kodus suurem. Sarnasele tulemusele jõudsid Grant *et al* (2013) intervjuudes kaugtöötajatega, et produktiivsus suureneb, kui töötaja saab töötamise kohaks valida kodukontori. Selgituseks tõid uuringus osalejad privaatsed töötingimused ja vaikuse, mille abil on parem keskenduda (*Ibid*: 2013). Seevastu leidsid Mulki ja Jaramillo (2011), et kaugtööd tegevad töötajad võivad tajuda kuni 21%-st produktiivsuse langust. Uuring ilmestab ajajärku, kus oli kiire info- ja kommunikatsioonitehnoloogia arenemise ja kasutuselevõtu aeg, kus uus tehnoloogia võis keerukuse tõttu töötajate produktiivsust vähendada. Seejuures töötajad, kes tulid muutustega paremini toime, väljendasid suuremat produktiivsust ja efektiivsemaid töötulemusi.

Liikudes ajas veel peaaegu kümnendi edasi, leidsid nii Ruff (2019) ehitusettevõtte büroos töötavate inimeste ja Bao *et al* (2020) veebiarendajatega läbiviidud uuringutes, et töötajate produktiivsus ei muutu, kui nad suunduvad kontoritöölt kodukontorisse. Erandiga, et veebiarendajate produktiivsus langeb kodus märkimisväärselt suurte projektide puhul (Bao *et al* 2020), mis võib olla tingitud füüsilisest eraldatusest ja tajutavast toetuse puudumisest kaastöötajate poolt. Seega usub magistritöö autor, et tulenevalt ühiskonna laialdasest tehnoloogia kasutamisest, ei ole aastal 2021 enam nii oluline arutleda virtuaalmaailmas tööülesannete täitmise ja selle mõjust produktiivsuse üle, vaid erinevate asukohtade vahel töötajate omavahelise sotsiaalsuse ja suhtluse olulisusest. Eelkõige just seetõttu, et kaugtööl viibides võib paratamatult muutuda inimestevaheline suhtlemine.

Raišienė *et al* (2020) leidsid Leedus 436 kaugtöötajaga läbiviidud uuringus, et inimesed, kes töötasid kaugtööl juba enne COVID-19 kriisi, olid harjunud, et näiteks ei ole

kabinetist möödakõndivad kaastöötajaid, kes tahtmatult võivad tekitada müra nii liikumisega kui ka teiste kolleegidega vesteldes. Samuti väärtustasid need samad töötajad tarbetute vestluste ärajäämist, sest kaastöötajad ei saa möödaminnes kabinetti sisse astuda ja seeläbi segada keskendumist. (*Ibid:* 2020) Seega muutus kaugtööl viibijatele tähtsaks suhtluse konkreetsus. Seevastu inimesed, kes polnud varem kaugtööd teinud, kuid olid sunnitud seda tegema COVID-19 kriisi keskmes, tulid halvemini toime kaastöötajate ja juhtidega näost-näkku suhtluse puudumisega (Kłopotek 2017; Raišienė *et al* 2020), sest pidevalt vaid IKT lahendusi kasutades on suhted pealiskaudsemad (Ipsen *et al* 2021). Samuti füüsiliselt organisatsiooni tööruumidest eemalolevad inimesed võivad suurema tõenäosusega tunda, et neid on jäetud kõrvale erinevatest sotsiaalsetest mitteformaalsetest suhtlusgruppidest (Pyöriä 2011; Kłopotek 2017), mis võib tähendada ka vähem lähedasemaid sõprussuhteid ja ühisüritusi.

Kui aga muutub inimestevaheline suhtlemine, võivad muutuda ka omavahelised suhted. Varasemad kaugtöö uuringute autorid on leidnud, et kaugtööl viibides võivad suhted kolleegidega muutuda halvemaks (Gajendran, Harrison 2007; Greer, Payne 2014; Ipsen *et al* 2021), sest muutuvad nii suhete kvantiteet kui ka kvaliteet (Gajendran, Harrison 2007). Magistritöö autori subjektiivsel hinnangul võivad nimetatud omavahelised suhtluskorrad nii toimumiste arvult kui ajaliselt väheneda, kuid samaaegselt võivad need muutuda kvaliteetsemaks ja operatiivsemaks. Sarnasele tulemusele jõudsid Kirchner *et al* (2021) tööandjatega läbiviidud uuringus, et alates COVID-19 algusest ja massiliselt kodukontoritesse suundumisest, on koosolekud muutunud formaalsemaks, kuid seeläbi efektiivsemaks. Muuhulgas on koosolekud ajaliselt muutunud 20% lühemaks võrreldes tavapärasega (*Ibid:* 2021). Lühemad koosolekud tähendavad aga võimalust oma aega kasutada efektiivsemalt nii teiste tööülesannete täitmiseks kui ka kolleegidega suhtlemiseks. Teisalt kolleegide füüsiliselt mittenägemine ning võimalus mitte näha vahetuid emotsioone võib väljenduda suhtlusprobleemina (Greer, Payne 2014; Ipsen *et al* 2021; Kirchner *et al* 2021), mis omakorda võib töötajates tekitada isoleerituse tunde (Mirzakhanyan 2020; Buomprisco *et al* 2021).

Isoleeritud olukorda sattumine on aga negatiivne, sest töötajad võivad leida end olukorrast, kus organisatsiooni siseselt suhtlus ei toimi piisavalt hästi ning tekkima võivad hakata muutused informatsiooni liikumises. Åborg *et al* (2002) uuringu põhjal välja tuua olukorra, kus kaugtöötajad said küll kätte tööks vajaliku informatsiooni ehk suhtlus toimis, kuid informatsiooni tekkis suhtluskanalite dubleerimise tõttu liiga palju ning mis tervikuna hakkas töö tegemist segama (Åborg *et al* 2002). Seega kui korraga jääb kontorist koju palju

inimesi (nagu alates 2020 aasta kevadest), kes ei olnud harjunud koduse töökorraldusega ja tuli neil end kiirelt ümber harjutada uute suhtluskanalite ja suhtlusviisidega. Samas need, kellel oli enne COVID-19 kriisi kaugtööl viibimise kogemus, oli vähem raskusi informatsiooni levikuga, samas seos on väga nõrk (Raišienė *et al* 2020). Põhjuseks võib olla, et varasemalt kaugtööl viibinud inimesed olid töökorraldusega harjunud ning kodus töötamine oli nende jaoks sobiv. Seevastu, mida pikemalt töötajad ajaliselt viibisid COVID-19 kriisi keskmes kaugtööl, seda enam väljendasid inimesed suuremat muret jõuda vajaliku informatsioonini, mida on vaja tööülesannete edukaks täitmiseks. Seda ilmestas ühesuunaline statistiliselt oluline seos (0,183**). Ehk, mida pikemalt töötasid inimesed kaugtööl, seda suurem oli võimalus, et oli ka informatsiooni asümmeetriat. Siiski on tegu väga nõrga seosega. Huvitava aspektina on oluline on välja tuua, et just kõrgema haridustasemega inimesed kartsid jääda ilma olulisest teabest. (*Ibid:* 2020) Magistritöö autori subjektiivsel hinnangul võib põhjus olla selles, et kõrgema haridustasemega inimesed on üldiselt teadmistemahukamatel ametikohtadel, vajades seejuures rohkemat oskusteavet. Samuti on kõrgema haridustasemega inimesed tihtilugu juhtivamatel positsioonidel. See tähendab, et kui töötajate omavahelised suhted on halvad ja suhtlus ei toimi, võib see töötajas tekitada stressi (De Sio *et al* 2018).

Kõik eelpoolnimetatud aspektid – produktiivsus, omavahelised suhted ning informatsiooni liikumine võivad erinevat mõju avaldada koostööle. Åborg *et al* (2002) uuringu põhjal erinevatel ajaperioodidel läbiviidud intervjuudes kaugtöötajatega saab tuua välja vastakaid tulemusi. Autorid leidsid, et kaugtööl võib koostöö kolleegidega muutuda paremaks, sest kodus töötades saab töötaja kasutada ära ajahetki, kui ta on kõige produktiivsem. Samuti väljendasid uuringus osalejad suuremat operatiivsust töötades kodus, sest kodus olles on töötaja justkui ühe telefonikõne kaugusel (võrreldes kontoriga, kui tihtilugu minnakse füüsiliselt töötaja töölaua juurde kohale) ja koostööd võib seejuures teha olla lihtsam. (*Ibid:* 2002) Küll aga võib kodus koostöö olla halvem võrreldes kolleegide vahelise koostööga kontoris, sest eelpoolnimetatud näost-näkku suhtluse puudus võib mõju avaldada ka koostöö halvenemisele (Kirchner *et al* 2021). Siiski on magistritöö autori hinnangul huvitav leid Åborg *et al* (2002) uuringus, et osalejad väljendasid arvamust, et töönädalas 1-2 korda maksimaalselt kodus töötada on optimaalne. Töötades kodus rohkem, hakkavad sarnaselt eelpoolnimetatud Kłopotek (2017) ja Raišienė *et al* (2020) uuringute tulemustega suhted kolleegidega kaugenema ja omavaheline koostöö võib muutuda halvemaks.

Alati ei pruugi kaugtööl viibides muutuda tööalased suhted, vaid ka suhted eraelus, mis ühe tegurina võivad mõjutada töö- ja eraelu tasakaalu. Käesoleva töö autori analüüsitud kirjanduse põhjal saab välja tuua vastakaid tulemusi. On autoreid (Grant *et al* 2013; Baruch 2000; Coelho Junior *et al* 2020; Ipsen *et al* 2021; Buomprisco *et al* 2021), kelle uuringutes on leitud kaugtöö positiivseid mõjusid töö- ja eraelu tasakaalule. Näiteks Inglismaal läbiviidud uuringus 62 inimesega selgus, et 38 inimese hinnangul muutus nende pereelu paremaks, kui nad hakkasid töötama kodus (Baruch 2000). Sarnasele tulemusele jõudsid Ipsen *et al* (2021) ja Buomprisco *et al* (2021), et kodus töötamine võimaldab veeta rohkem aega koos pere ja sõpradega, misläbi on inimesel võimalus muutuda nendega lähedasemaks. Huvitava leiuna saab välja tuua, et kaugtöötajad väljendasid madalamat stressitaset nii enne COVID-19 pandeemiat (Grant *et al* 2013) kui ka COVID-19 kriisi ajal läbiviidud uuringutes (Baruch 2000; Coelho Junior *et al* 2020). Positiivset mõju võivad kodus avaldada ka teistsugused töötingimused võrreldes kontoriga. Näiteks võib kodus olla rohkem valikuvabadust, millal sooritada tööülesandeid, mis loob ajalise paindlikkuse (Baruch 2000).

Siiski võib leida ka uuringuid, kus alati ei avalda kodus töötamine positiivset mõju peresuhetele ning ei muuda pereliikmeid lähedasemaks. Samuti ei saa kõik kaugtöötajad valida endale kodus mugavat tööasendit (näiteks puudub töölaud või korralik töötool) ega ka mitte tööaega. Raišienė *et al* (2020) uuringu põhjal saab välja tuua, et inimesed, kellel oli enne COVID-19 pandeemiat kodus töötamise kogemus, neil oli ka vähem perekonnapoolseid segavaid faktoreid. See tähendab, et kaugtöötajatel polnud kodus näiteks pereliikmetega seotud lisakohustusi. COVID-19 pandeemia tõi aga koju kokku kogu pere ja seos kõrvaliste tegevuste ning segavate faktorite vahel ilmestab samasuunaline väga nõrk seos (0,101*) (*Ibid:* 2020). See tähendab, et mida pikemaks muutus kaugtööl viibimine, seda enam võisid töötajad tajuda, et töö- ja pereelu tasakaal muutub halvemaks. Sarnasele tulemusele jõudsid Weinert *et al* (2015), et mida rohkem tajuvad inimesed kodus töö- ja pereelu tasakaalu muutust halvemuse suunas, seda enam tajuvad nad end ka kodus isoleeritult ja vastupidi. Tulemust iseloomustab keskmise tugevusega samasuunaline seos (0,438**) (*Ibid:* 2015). Raišienė *et al* (2020) ja Weinert *et al* (2015) uuringutele sarnaselt jõudis Poolas Kłopotek (2017) tulemusele, kus 68% vastanutest (n=100) leidsid, et kodus töötades on keeruline ühildada töö- ja pereelu ja samaaegselt lahus hoida erinevaid rolle. Näiteks inimesed, kes peavad suutma kodus lahus hoida töötaja ja lapsevanema rolle, võivad tajuda suuremat pinget ja stressi. Lisaks erinevate rollide jagamisele, segasid pereliikmed üleüldiselt kodus töötavat inimest tööülesannete täitmisel (Kirchner *et al* 2021). Siiski tuleb magistritöö autori subjektiivsel hinnangul viimase uuringu puhul mõista konteksti, sest kui näiteks kaks

tööealist inimest elavad kolmetoalises korteris ja töötavad eraldi tubades, ei ole tegemist teineteise segamisega. Võrreldes olukorraga, kus kolmetoalises korteris elavad lapsevanemad ja koolieelised lapsed, on mõistetav, et alati ei ole võimalik vaikuses keskenduda ja pereliikmed võivad segada.

Kokkuvõtlikult on käesoleva töö autor koondanud alljärgnevasse tabelisse 2 erinevate uuringute autorid, kes on leidnud erinevate aspektide (produktiivsus, koostöö, omavahelised suhted, informatsiooni liikumine, töö- ja eraelu tasakaal) positiivseid ja negatiivseid tagajärgi kaugtööl. Samuti toob autor välja varasemate uuringute autorid, kes on täheldanud, et kaugtööl ei ole parem ega halvem võrreldes organisatsiooni tööruumides töötamisega, vaid on samaväärne.

Tabel 2

Varasemate kaugtöö tagajärgede uuringute tulemused

Aspekt	Kaugtööl parem	Kaugtööl halvem
Produktiivsus	Kurland, Bailey 1999; Grant *et al* 2013	Mulki, Jaramillo 2011; Bao *et al* 2020
	Samaväärne: Ruff 2019, Bao *et al* 2020	
Koostöö	x	Kirchner *et al* 2021
	Samaväärne: Åborg *et al* (2002)	
Omavahelised suhted	x	Gajendran, Harrison 2007; Greer, Payne 2014; Kłopotek 2017; Ipsen *et al* 2021; Kirchner *et al* 2021
Informatsiooni liikumine	x	Raišienė *et al* 2020 Åborg *et al* (2002)
Töö- ja eraelu tasakaal	Baruch 2000; Grant *et al* 2013; Coelho Junior *et al 2020;* Ipsen *et al* (2021); Buomprisco *et al* 2021	Weinert *et al* (2015); Kłopotek 2017; Raišienė *et al* 2020; Kirchner *et al* 2021

Märkus: x-iga märgitud lahtrid sümboliseerivad autori poolt varasemate positiivsete kaugtöö tagajärgede uuringute mitte leidmist.

Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

Tabelis 2 esitatud autoritele ja eelpoolkirjeldatud töövõtja analüüsile on oluline meeles pidada, et mida rohkem inimesi suundub kaugtööle, seda enam tuleb uute oludega harjuda ka juhtidel. Juhtide jaoks on väljakutse kontoris ja kodus töötavate inimeste vahel

sünergia loomine (Kurland, Bailey 1999) ning koostöö koordineerimine (Orhan *et al* 2016; Buomprisco *et al* 2021), mille alla kuulub ka näiteks tööülesannete jagamine. Sarnaselt eelpoolnimetatud probleemile, et töötajatel ei ole võimalik näha kolleegide emotsioone ja suhelda näost-näkku, väljendab see samamoodi probleemi juhtidele (Kirchner *et al* 2021). Seetõttu ei ole juhtidel võimalik ka alati operatiivselt tajuda, kui töötajad on hädas tööülesannete täitmisega, puudu on vajalikku informatsiooni või töötaja tunneb end kodus kõrvalejäetuna. Põhjuseks võivad olla nii töötajate erinevad iseloomuomadused kui ka oskus ja vajadus abi küsida. Eriti olukorras, kus kodus töötavad inimesed, kellel varem seda kogemust ei ole olnud.

Kokkuvõtlikult saab tabelisse 2 koondatud kaugtöö positiivsete ja negatiivsete tagajärgede analüüsi põhjal välja tuua, et produktiivsuse ja töö- ja eraelu tasakaalu osas on erinevad autorid jõudnud vastakatele tulemustele. Seevastu on enim negatiivseid ja vastakaid tagajärgi leitud koostöö, omavaheliste suhete ja informatsiooni liikumise osas, mis võivad esineda just seetõttu, et kaugtööl (sealhulgas kodus) on töötaja töökaaslastest isoleeritud. Seetõttu esitab magistritöö autor järgmises alapeatükis 1.2 isoleerituse erinevad definitsioonid ja kirjelduse ning illustreerib tööalaste näidetega alapeatükis 1.3.

1.2. Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonid ja tõlgendamisvõimalused

Magistritöö esimese peatüki teises alapeatükis toob autor välja erinevate autorite sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonid ning nende võrdluse. Samuti esitleb magistritöö autor, kuidas eri autorite poolt on sotsiaalset ja füüsilist isoleeritust tõlgendatud.

Loetud ja analüüsitud kirjanduse põhjal leiab autor, et isoleeritust saab jagada sotsiaalseks ja füüsiliseks isoleerituseks. Käsitlemaks sotsiaalset ja füüsilist isoleeritust, koostas magistritöö autor tabeli, mis on esitatud lisas A, esitledes erinevate ajajärkude ja autorite poolt kirjeldatud isoleerituse definitsioonid. Autorid, kes on sotsiaalse või füüsilise isoleerituse definitsiooni ise koostanud, mitte kasutanud varasemalt olemasolevat, on märgitud tabelis nimega „originaaldefinitsioon“. Autorid, kes on oma uuringus kasutanud varasemalt olemasolevaid definitsioone kajastatakse tabelis koos definitsioonide autorite nimedega. Samuti on autor lisasse B koostanud isoleerituse definitsioonide (esitatud lisas A) komponente analüüsiva tabeli, kus on esitatud definitsioonide subjektiivsuse/objektiivsuse komponent, mis liiki isoleeritusele definitsioon viitab, kas isoleeritus on tööalane ning kelle suhtes leiab isoleeritus aset. Samuti, kas definitsioon sisaldab viidet formaalsete või mitteformaalsete suhete kohta.

Analüüsides lisas A olevat definitsioonide tabelit, saab välja tuua, et 11 autorist kaheksa kasutasid oma uuringutes just selle uuringu tarbeks loodud sotsiaalse isoleerituse

originaaldefinitsioone ja ülejäänud kaks uuringut vastavalt Marshall *et al* (2007) ning Smith ja Markham (1998: viidatud läbi Smith ja Calasanti 2005: 310) definitsioone. Esimene nimetatud definitsioon loodi 2007. aastal originaalis autorite poolt töökoha isoleerituse defineerimiseks ja uurimiseks, kuid Huyghebaert *et al* (2018) võtsid selle kasutusele sotsiaalse isoleerituse definitsioonina ja kasutasid just seda liiki isoleerituse uurimiseks. Magistritöö autor peab õigustatuks, et algselt üldise isoleerituse definitsiooni kasutati just täpsemalt sotsiaalse isoleerituse uurimiseks, sest definitsioon "toetuse ja tunnustuse puudumise tajumine ning puuduvad võimalused mitteformaalseks suhtluseks töökaaslastega ja gruppi mittekuulumine" (Marhall *et al* 2007: 196), kajastab olemuselt just sotsiaalset isoleeritust ning selle tajumist. Siinkohal tuleb rõhutada tajumise osa ehk et see, kuivõrd sotsiaalselt isoleeritult inimene ennast tunneb, on subjektiivne. Samuti piiritleb definitsioon ära, et sotsiaalne isoleeritus leiab aset töökollektiivis ja kaastöötajate poolt. Seega saab isoleeritus aset leida olukorras, kus isoleerituse tajumine on põhjustatud töökaaslaste käitumisest (ei pakuta tuge, tunnustust jne) või just inimese enda käitumisest töökaaslaste suunal (nt üleolev suhtumine vms). Miinusena saab aga välja tuua, et definitsioon rõhutab mitteformaalseid suhteid kaastöötajatega, mis tähendab näiteks sõprust, aga jättes kõrvale asjaolu, et inimesed on erinevad ja kõik ei tahagi töökaaslastega isiklikke küsimusi või elusündmuseid arutada ja soovivad suhelda vaid professionaalsel tasandil. Autori arvates võib isoleeritus olla probleem aga ka formaalse suhtluse puhul ehk et inimene jäetakse ilma vajalikust tööalasest informatsioonist või viivitatakse informatsiooni andmisega vms.

Teine nimetatud uuring, kus ei kasutatud sotsiaalse isoleerituse originaaldefinitsiooni oli Smith ja Calasanti (2005) uuring, kus võeti aluseks Smith ja Markham (1998: viidatud läbi Smith ja Calasanti 2005: 310) definitsioon „sotsiaalne isoleeritus viitab tugivõrgustike poolt tõrjutuse tundmisele". Sarnaselt eelpoolnimetatud Marhall *et al* (2007) definitsioonile, on ka käesolev definitsioon subjektiivse alatooniga, sest käsitleb tundeid. Erinevalt Marhall *et al* (2007) kirjeldusest ei ole autorid sõna-sõnalt viidanud, et isoleeritus leiab aset töökollektiivis, kuid sõna „suhtlusringkond" viitab kontaktidele, kuhu kuuluvad ka töökaaslased. Küll aga ei ole autorid välja toonud, et isoleeritus oleks just põhjustatud töökaaslaste poolt.

Kõige sarnasemad sotsiaalse isoleerituse definitsioonid on andnud Holt-Lunstad (2018: 1308): „puuduv või harvaesinev suhtlemine teistega" ning Harrington ja Santiago (2006: 1): "sotsiaalne isolatsioon ilmneb inimestega suhtlemise puudumise tõttu". Mõlemat definitsiooni iseloomustab sotsiaalsete suhete puudumine, mis on tingitud harva esinevast või puuduvast kontaktist, kuid määratletud ei ole, et need harvaesinevad suhted puudutavad just

tööalast aspekti ehk ei tea, kes täpselt need teised või inimesed on. Samuti ei ole teada, kas tegu on formaalsete või mitteformaalsete suhetega. Kusjuures kummaski definitsioonis ei ole ka kajastatud, kuivõrd inimene sellest olukorrast ennast hädirituna tunneb. Lisaks ei ole selge, kas puuduv või väheesinev suhtlemine on inimese enda valik (ta ei soovigi teistega suhelda), teiste valik (nad ei taha selle inimesega suhelda) või paratamatus (füüsilise distantsi tõttu). Seega võib viimati nimetatud kahes definitsioonis märgata ka füüsilise isoleerituse elemente.

Sarnaselt Holt-Lunstad (2018) ning Harrington ja Santiago (2006) definitsioonidele saab välja tuua Delisle (1988: 361) originaaldefinitsiooni, mis on omakorda kõige varasem sotsiaalse isoleerituse definitsioon, mille magistritöö autor leidis, "sotsiaalne isoleeritus on üksilduse suhteline vorm, kirjeldades indiviidi vähest sotsiaalset elu, mida väljendavad sotsiaalsete kontaktide kvantiteet ja kvaliteet". Selles definitsioonis tuuakse nagu ka Huyghebaert *et al* (2008) definitsioonis sisse asjaolu, et sotsiaalse isoleerituse tajumine võib olla subjektiivne. Seda tähistab definitsioonis sõna „suhteline". See, mis ühe inimese jaoks on piisavalt suhtlemist, võib teise jaoks olla liiga vähe või liiga palju. Siin definitsioonis on suhtlust käsitletud laialt ehk mõeldud on indiviidi sotsiaalseid kontakte, mis võivad hõlmata ka töövälisei inimesi.

Samuti inimestevaheliste suhete kvantiteeti ja kvaliteeti laiemalt rõhutav on Zavaleta *et al* (2014: 5) definitsioon "sotsiaalne isoleeritus on erinevatel tasanditel (indiviid, rühm, kogukond ja laiem sotsiaalne keskkond) teiste inimestega sotsiaalsete suhete ebapiisav kvaliteet ja kvantiteet ". Siin on aga täpsustatud, mis sotsiaalseid kontakte mõeldud on ja on välja toodud, et tegu on eri tasandil suhetega (indiviid, grupp, ühiskond, laiem sotsiaalne keskkond). Ka siin on sees sotsiaalse isoleerituse tajumise suhtelisust väljendav sõna – ebapiisav (*inadequate*).

Definitsioonide puhul saab esile tõsta Liu *et al* (2020) definitsiooni „üksi olemine ja end üksildaselt tundmine", mis on lisas A esitatud definitsioonidest magistritöö autori hinnangul kõige lakoonilisem. Autorid on pööranud tähelepanu üksildusele (*loneliness*), mis on „soovimatu meelteseisund, mis tuleneb kvaliteetsete suhete puudumisest ning võimetusest suhelda" (Wright *et al* 2006: 60) ja „sotsiaalsete sidemete puudumisest tulenev ahastustunne" (Al Issa, Jaleel 2021: 612). Liu *et al* (2020) definitsiooni esimene pool peegeldab füüsilist isoleeritust, kus inimene on teistest eraldatud ja üksinda. Definitsiooni teine pool aga tajutud isoleeritust, mis võib ilmneda põhjusel, et inimene ei ole teistega koos ja kannatavad sotsiaalsed kontaktid. Seetõttu on definitsiooni teine pool ehk üksildus negatiivne. Samas ei too definitsioon välja, kas isoleerituse tajumine leiab aset töökollektiivis ja töökaaslaste poolt või laiemalt eri tasanditel nagu kirjeldas seda Zavaleta *et al* (2014). Lisaks ei ole

definitsioonis esitatud põhjust, mistõttu (nt konflikti tagajärjel, tööstressi vms) inimene end sellises isoleeritud olekus võib leida.

Sarnaselt Liu *et al* (2020) definitsioonile on ka Hawthorne (2006: 526) definitsioonis kajastatud üksilduse aspekt – „sotsiaalne isoleeritus on elamine ilma kaaslaseta, väheste sotsiaalsete kontaktide hulga ja vähese sotsiaalse toega, tundes end teistest eraldiseisva ja kõrvalisena, kannatades isoleerituse ja üksilduse käes“. Definitsioonis on kirjeldatud, et inimene elab üks, mistõttu kumab definitsioonist füüsilise isoleerituse aspekt. Erinevalt Liu *et al* (2020) definitsioonist, on käesolevas definitsioonis kirjeldatud sotsiaalsete kontaktide puudumist, kelle hulka kuuluvad ka töökaaslased. Siiski ei tea definitsiooni põhjal kindlalt, kas inimesega on püütud suhelda ja inimene seda ise ei soovi või on ta suhtlusringkonnast välja tõrjutud. Lisaks saab kahe definitsiooni erinevusena välja tuua, et kui Liu *et al* (2020) definitsioonis inimene „tundis“ end üksildasena, sest on teistest eemal, siis Hawthorne (2006) definitsioonis inimene „kannatab“ sotsiaalsest isoleeritusest tingitud üksilduse käes. Seega on tundmisel ja kannatamisel erinev rõhuasetus.

Ainsana sotsiaalse isoleerituse kohta väljatoodud definitsioonide autoritest kajastab nii sotsiaalset kui ka otsesõnu füüsilist aspekti Biordi ja Nicholson (2013: 85), defineerides sotsiaalset isoleeritust kui “indiviidi psühholoogiline ja/või füüsiline distants soovitud või vajatud suhetest teiste isikutega tema suhtevõrgustikus”. Sarnaselt mitmele eelpoolnimetatud autori sotsiaalse isoleerituse definitsioonidele, ei ole ka Biordi ja Nicholson (2013) kindlasõnaliselt piiritlenud, et isoleeritus leiaks aset tööalases kontekstis, kuid jätab suhtlusringkonnaga, kuhu kuuluvad ka töökaaslased, tõlgendamisruumi. Füüsilise aspekti väljatoomine on huvitav, sest nii Delisle (1988) ja Zavaleta *et al* (2014) viitasid füüsilisusele kaudselt läbi kvantitatiivse aspekti. See jättis ruumi aga subjektiivsusele, sest pole teada, kas see on inimese enda valik, et ta on teistest eemal ja ta tunneb end seeläbi hästi, või on füüsiline eemalolek ja seeläbi ka puudujääk suhtluses tingitud millestki muust. Võrdluseks saab tuua Marhall *et al* (2007: 198-199) füüsilise isoleerituse definitsiooni „rahuldavate sõprussuhete puudumine või puuduv juurdepääs sotsiaalsetele võrgustikele töökohal”, mis omakorda sisaldab sotsiaalsetele sidemetele viitavaid aspekte – sõprus ja sotsiaalne kuulumine. Samuti saab definitsiooni põhjal välja tuua, et isoleeritus leiab aset töökohas kollektiivi poolt, kus põhiprobleemiks on mitteformaalsete suhete puudumine või ebapiisav hulk. Seega on ka varasematele autoritele tekitanud segadust mõistete defineerimine, sest füüsiline ja sotsiaalne on tihedalt mõistetena definitsioonides läbipõimunud.

Kõige selgema definitsiooni füüsilisele isoleeritusele on andnud Bartel *et al* (2012: 744): „töötajad täidavad tööülesandeid keskkonnas, kus nad ei paikne töökaaslastega samas

kohas“ (Bartel *et al* 2012: 744). Definitsioon piiritleb, et tegemist on töökollektiivi ja töökaaslastega seotud isoleeritusega, millest saab välja lugeda sotsiaalse isoleerituse alatooni. Füüsilist isoleeritust võib ekslikult segamini ajada ka virtuaalse töö mõistega, kuid mõisteid ei saa käsitleda sünonüümidena (Bartel *et al* 2012). Virtuaalset tööd saab defineerida kui „töötajad töötavad hajutatud kohtades ja suhtlevad arvuti abil“ (Raghuram *et al* 2018: 308), ning globaalses kontekstis on samas kollektiivis töötajad erineva kultuurilise taustaga, erinevas geograafilises asukohas ja ajavööndis ning omavad erinevat emakeelt (Nurmi, Hinds 2016). Seega ei ole füüsiline isoleeritus ja virtuaalne töö sünonüümid, sest virtuaalselt töötav inimene võib olla füüsiliselt isoleeritud oma kolleegidest, kuid füüsiline isoleeritus ei tähenda, et tegemist on virtuaalse töötajaga.

Kokkuvõtlikult saab sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonide puhul välja tuua, et 33 aasta jooksul, mida illustreerib lisa A, ei ole sotsiaalse isoleerituse definitsioon oluliselt muutunud. Enamikes sotsiaalse isoleerituse definitsioonides on sees subjektiivsus ehk kuivõrd inimene ise tajub isoleeritust, kajastudes tajumise, tundmise, ebapiisavuse ja suhtelisuse väljendite kaudu. Seda ilmestab ka isoleerituse definitsioonide erinevaid komponente analüüsiv tabel (vt lisa B). Küll aga on ka definitsioone, kus subjektiivsust sisse pole toodud – Harrington ja Santiago (2006), Holt-Lunstad (2018), Liu *et al* 2020. Seejuures ei ole aga alati võimalik mõista aspekti, kas teistest isoleeritud olek on teadlik valik või paratamatus. Samuti saab kõik definitsioonid magistritöö autori hinnangul jagada kolme gruppi – pole täpsustatud, kus inimene tunneb end isoleeritult (Harrington, Santiago 2006; Holt-Lunstad 2018; Liu *et al* 2020), definitsioonis on konkreetselt esitletud, et inimene tunneb isoleeritust tööl ja töökaaslaste poolt (Marshall *et al* 2007; Bartel *et al* 2012) ja kolmandana definitsioonid, kus on nimetatud laiemalt sotsiaalseid kontakte, mis käesoleva töö autori hinnangul sisaldavad ka tööalaseid kontakte (Delisle 1988; Smith ja Markham 1998 (viidatud läbi Smith ja Calasanti 2005: 310); Hawthorne 2006; Biordi, Nicholson 2013; Zavaleta *et al* 2014). Lisaks saab välja tuua, et on väga keeruline luua piiri sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonide vahel, sest ka eelnevad autorid on definitsioone kasutanud erinevate isoleerituse liikide uurimiseks või neid ühildades. Magistritöö autor leiab, et tegemist on väga tihedalt läbipõimunud mõistetega, kus enamikus definitsioonides ei ole selget piiri sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse vahele õnnestunud tõmmata.

Arvestades isoleerituse keerukust ja vältimaks segadust nii töö autorile kui ka lugejale, lähtub autor edaspidi iseenda koostatud sotsiaalse isoleerituse definitsioonist, mis võtab arvesse eeltoodud diskussioonis välja toodud erinevaid isoleerituse elemente – sotsiaalne isoleeritus on vaimse sideme puudumine kaastöötajatega füüsiliselt erinevas ja/või

samas keskkonnas viibides, mis mõjutab omavahelisi formaalseid ja mitteformaalseid suhteid. Autor võttis definitsiooni koostades aluseks seisukoha, et isoleeritus kas on või ei ole. Seega jättis autor definitsioonist välja subjektiivsuse mõiste, et ei oleks võimalust definitsiooni erinevalt tõlgendada. Samuti lähtub autor faktist, et magistritöö käsitleb tööalast konteksti – misläbi leiab sotsiaalne isoleeritus aset nii organisatsiooni tööruumides ümbritsetult inimestest kui ka kaugtööl olles kaastöötajatest eemal. Mõlemal juhul saavad töötajatel olla vaid rangelt professionaalsed tööalased suhted aga ka sõprussuhted. Füüsilise isoleerituse uurimisel võtab autor aluseks Bartel *et al* (2012) definitsiooni.

Kuna definitsioonides on ühe lause põhjal keeruline hinnata, mida ikkagi autorid sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse all silmas peavad, võetakse järgmisena vaatluse alla sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse uurimiseks kasutatud väited (vt lisa C). Käesoleva töö autor on koondanud alljärgnevasse tabelisse 3 varasemate uuringute autorid lähtuvalt sellest, millist isoleerituse liiki sooviti uurida, kuid tuginedes lisas C esitatud väidete analüüsile, on tabelis 3 esitatud autori poolt väidete jagunemine kahe isoleerituse liigi vahel. Tabelist on näha, et kõigis sotsiaalset isoleeritust uurida tahtnud autorid on tegelikult küsitud ka vähem või rohkem füüsilise isoleerituse kohta ning vastupidi, autorid kes soovisid uurida füüsilist isoleeritust, on uuringus küsinud sotsiaalse isoleerituse kohta.

Analüüsides varasemaid sotsiaalse isoleerituse uuringuid ja kasutatud väiteid on tabeli 3 põhjal oluline välja tuua, et mitte ükski käesoleva töö autorile kättesaadav sotsiaalse isoleerituse uuringu autor(id) ei ole rangelt püsinud vaid sotsiaalse alatooniga väidete juures. Erinevad autorid (Bucquet *et al* 1990; Hawthorne 2006; Huyghebaert *et al* 2018; Al Issa ja Jaleel 2021) on teadlikult või teadvustamata sisse põiminud füüsilise isoleerituse aspekte.

Tabel 3

Varasemates isoleerituse uuringutes kasutatud väidete jaotus

		Küsisid		Allikas
		Sotsiaalne	Füüsiline	
Soovisid küsida	Sotsiaalne	4 väidet	1 väide	Bucquet *et al* (1990)
		9 väidet	7 väidet	Al Issa ja Jaleel (2021)
		4 väidet	2 väidet	Hawthorne (2006)
		5 väidet	1 väide	Huyghebaert *et al* (2018)
	Füüsiline		1 väide	Bartel *et al* (2012)
		5 väidet	5 väidet	Orhan *et al* (2016)

Märkus: Kõik väited on esitatud lisas C. Halliga markeeritud ala tabelis sümboliseerib nimetatud autori uuringust sotsiaalse isoleerituse väidete puudumist.

Allikas: Magistritöö autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

Neist esimese – Bucquet *et al* (1990: 831) uuringu väited sisaldasid nelja sotsiaalse isoleerituse väidet fookusega üksildusele, kõrvalejäetusele ja keerukusele luua uusi sotsiaalseid suhteid. Samuti olid autorid lisanud ühe väite füüsilise isoleerituse alatooniga – „tunnen end üksildasena“. Nimelt on keeruline öelda, mida vastaja sellele väitele vastates silmas pidas. Kas seda, et ta tunneb ennast tõrjutuna (sotsiaalne isoleeritus) või ta tunneb end üksildasena seetõttu, et teised on füüsiliselt eemal ja on vähe suhtlusvõimalusi. Bucquet *et al* (1990) isoleerituse tõlgendamisvõimalusi on hilisemalt rakendanud Al Issa ja Jaleel (2021), kes samuti sotsiaalset isoleeritust käsitledes sõnastasid üheksa väidet sotsiaalse alatooniga ja seitse otseste vihjetega füüsilisele asukohaerinevusele – näiteks „tunnen end üksi ja sõpradeta“ ja „tunnen end üksildasena“ (Al Issa, Jaleel 2021: 613).

Uurimaks grupi- ja indiviidi tasandil sotsiaalsete sidemete seost sotsiaalse isoleeritusega, koostas Hawthorne 2006. aastal sõprussuhete väited. Oli väiteid, mis on magistritöö autori hinnangul puhtalt sotsiaalsed, nagu näiteks „teistega on olnud lihtne suhelda“, kuid ka kaks kahetimõistetavat füüsilise isoleerituse alatooniga väidet „tundsin, et olen teistest inimestest isoleeritud“ ja „tundsin end üksi ja sõpradeta“ (Hawthorne 2006: 541-542). Mõlemad väited on sarnased Al Issa ja Jaleel (2021) uuringus kasutatud füüsilise isoleerituse väidetele.

Huyghebaert *et al* (2018) kasutasid sotsiaalse isoleerituse uurimiseks lühiversiooni Marhall et al (2007: 219-221) uuringust, küsides osalejatelt näiteks „tööl on minu ümber inimesed“. Magistritöö autori hinnangul on aga tegemist füüsilise isoleerituse alatooniga väitega, sest kui kolleegid on organisatsioonis tihedalt koos, siis justkui füüsilist isoleeritust ei ole. Kui aga istutakse erinevates kabinettides ja puututakse pidevalt kokku, siis väidetele vastaja võib saada väitest valesti aru, sest inimesed ei ole kogu aeg tema ümber, kuid tegelikult ei ole otseselt ka eemal (nagu kodus töötades).

Sarnaselt sotsiaalsele isoleeritusele on ka füüsilise isoleerituse uuringutes mitmetimõistmist. Füüsilist isoleeritust uurinud autoritest on ühed uurinud puhtalt füüsilist isoleeritust (Bartel *et al* 2012) ja teised kasutanud nii füüsilise kui ka sotsiaalse isoleerituse alatooniga väiteid (Orhan *et al* 2016). Neist esimesed kasutasid ainsana oma uuringus isoleerituse uurimiseks küsimuse vormi (võrreldes teiste tabelis 3 väljatoodud autoritega, kes kasutasid väiteid). Bartel *et al* (2012) proovisid mõista, kui palju töötaja päriselt on kaastöötajates eemal, mitte kuidas ja kas inimene tunneb, et on eemalolek. Nimetatud autorid võtsid oma uuringus kasutusele küsimuse „kui suure protsendi keskmiselt töötate füüsiliselt isoleeritult eemal organisatsioonist, oma vahetust töökorraldajast ja töökaaslastest ning teistest organisatsiooni liikmetest?“. Küsimus peegeldab konkreetsust, sest sarnaselt eelpool

esitletud sama autori füüsilise isoleerituse definitsioonile, on füüsiline isoleeritus objektiivne – kas inimene on eemal või ei ole. Samuti on nimetatud autorid oma uuringus püsinud kindlalt füüsilise isoleerituse uurimise juures ja jätnud välja sotsiaalset isoleeritust puudutavad küsimused/väited.

Teises füüsilise ja informatsioonilise isoleerituse uuringus, mis võib ilmneda nii kodus kui ka kontoris, kasutasid Orhan *et al* (2016) sarnaselt Huyghebaert *et al* (2018) uuringule lühiversiooni Marshall *et al* (2007) väidetest. Selline lühiversioonide kasutamine erinevate fookuste juures peegeldab väidete ristkasutamist. Isoleeritust uuriti füüsilisest ja informatsioonilisest aspektist lähtuvalt, kus tajutava füüsilise isoleerituse väite moodustasid töökaaslastest eraldatus ja kõrvalejäetus, mis pigem illustreerivad sotsiaalset aspekti ja kuulumistunnet – „tihti tunnen end kõrvalejäetult“ ja „olen teistest tööl isoleeritud“ (Orhan *et al* 2016). Informatsiooni liikumise, olemasolu ja puudumise kohta paluti hinnata näiteks „tunnen, et jään suurest osas informatsioonist ilma, kui ma ei näe inimesi, kellega koos töötan“ ja „suudaksin lahendada tekkinud probleeme kiiremini ja efektiivsemalt, kui mul oleks rohkem võimalusi näost-näkku suhtluseks teistega“ (Orhan *et al* 2016: 5). Need väited peegeldavad samuti sotsiaalse isoleerituse aspekte. Erinevalt Bartel *et al* (2012) küsimusest on Marshall *et al* (2007) väited üles ehitatud tunnetusele, mis tähendab, et inimesed tunnevad end teatud olukordades väga erinevalt ja samuti võib magistritöö autori hinnangul ka ainuüksi väitest saada mitmeti aru.

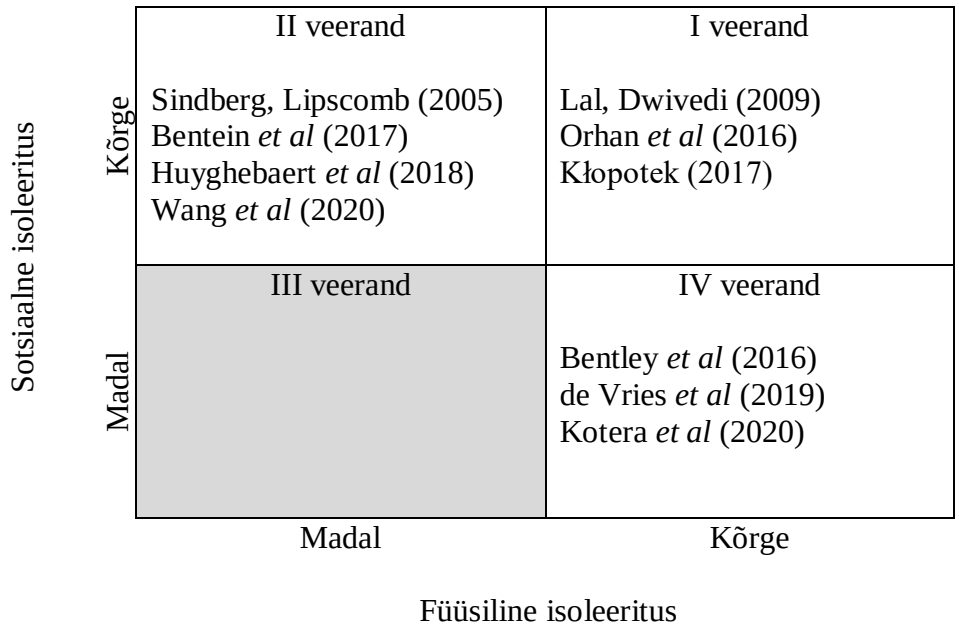
Kokkuvõtlikult saab erineva fookusega sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonide ja uuringutes kasutatud väidete põhjal välja tuua, et erinevad autorid kohaldavad mõlemat enda töödele vastavalt. Seda näitab just hulgaliste originaaldefinitsioonide arv, mitte olemasolevate kasutamine. Seevastu saab aga välja tuua, et uuringuid läbi viies kasutatakse tihti just eelnevate autorite väiteid või nende modifikatsioone. Siiski saab magistritöö autori hinnangul üldistada, et sotsiaalse isoleerituse puhul on üldiselt kaks pidepunkti – omavahelised suhted (formaalsed ja/või mitteformaalsed) ning kõrvalejäetus (kas inimene on objektiivselt üksinda või tunneb end teiste keskel üksildaselt). Füüsilise isoleerituse puhul on aga reaalne füüsiline asukohaerinevus kaastöötajatega. Lisaks saab välja tuua informatsiooni liikumist puudutavad väited, mida saab seostada omavaheliste suhetega ja suhtlemisega.

1.3 Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse tagajärjed kaugtööl

Magistritöö esimese peatüki kolmandas alapunktis esitab autor varasemate uuringute tulemuste põhjal, kuidas on sotsiaalne ja füüsiline isoleeritus väljendunud erinevates

tööalastes olukordades. Kõiki uuringuid visualiseerib autor enda koostatud sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse maatriksil.

Tuginedes alapeatükis 1.2 esitaud sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonidele, erinevate autorite tõlgendamisvõimalustele ning lähtuvalt varasematest uuringutest saab autori hinnangul moodustada maatriksi, mis on visualiseeritud järgneval joonisel 1. Maatriks kirjeldab isoleeritust neljas erinevas veerandis, kus igas veerandis on esitatud autorid, kelle uuring ja uuringu tulemused kuuluvad magistritöö autori hinnangul vastavasse maatriksi veerandisse. Kõikide joonisel 1 kajastatud autorite uuringute kokkuvõtted on esitatud lisas D. Maatriks on jagatud järgnevalt: kõrge sotsiaalne ja füüsiline isoleeritus (veerand I), kõrge sotsiaalne ja madal füüsiline isoleeritus (veerand II), madal sotsiaalne ja madal füüsiline isoleeritus (veerand III) ning kõrge füüsiline ja madal sotsiaalne isoleeritus (veerand IV). Nendest kolmas veerand on kõige positiivsem, sest selles veerandis tajub kaugtöötaja minimaalselt või üldse mitte isoleeritust ehk isoleeritus ei pruugi põhjustada olulisi probleeme. Sel põhjusel autor seda veerandit töös lähemalt ei käsitle.



Joonis 1: Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse maatriks

Märkus: Halliga markeeritud ala joonisel sümboliseerib antud veerandi kõrvalejätmist käesolevast magistritööst.

Allikas: Autori koostatud joonisel nimetatud allikate põhjal

Kuigi eelmises alapunktis selgus, et füüsilist ja sotsiaalset isoleeritust on keeruline eristada, on varasemates uuringutes siiski neid liike eristatud ja saab isoleerituse liikide eri kombinatsioonide kohta tulemusi välja tuua. Üldistavalt saab joonisel 1 märgitud autorite uuringute kohta välja tuua, et käesolevas töös käsitletakse Eesti kultuuriruumile sarnaseid riike ja nendes tehtud uuringuid. Seeläbi on lihtsamatel ja arusaadavatel alustel tehtavad üldistused. Joonisel 1 on kajastatud uuringuid Euroopast, USA-st ja Uus-Meremaalt. Magistritöö autor jätab uuringust kõrvale eksootilisemad riigid. Kõik uuringud jäävad ajavahemikku 2005-2020 ning kaasates erinevate valdkondade töötajaid – näiteks üldhariduskoolide õpetajaid ja ülikoolide töötajaid, riigiametnikke ning meditsiiniasutuses töötavaid õdesid.

Järgnevalt selgitab magistritöö autor lähtuvalt joonisel 1 väljatoodud veeranditest ja erinevate autorite uuringute tulemustest lahti esimese, teise ja neljanda veerandi eri võimalused isoleerituse ilmnemisel ja tajumisel.

Esimeses veerandis kirjeldab autor kõrge füüsilise ja kõrge sotsiaalse isoleerituse tajumist. McLaughlin (2017) on märkinud, et töötajad, kes tajuvad füüsilist isoleeritust võivad suure tõenäosusega tunda ka sotsiaalset isoleeritust. Seega on tegemist positiivse korrelatsiooniga, sest mida rohkem inimene tajub näiteks füüsilist isoleeritust seda enam suureneb ka sotsiaalse isoleerituse tajumine ning vastupidi. Kahe isoleerituse liigi samaaegne tajumine ilmestab aga kumulatiivset efekti. Magistritöö autori subjektiivsel hinnangul on tegemist kõige negatiivsema veerandiga, sest kaugtööl viibijad on eemal nii objektiivselt (füüsiline asukohaerinevus) kui ka subjektiivselt (vähene või puuduv kontakt kolleegide, juhtide ja organisatsiooniga).

Lal ja Dwivedi (2009) leidsid kaugtööd praktiseerivas kollektiivis tehtud uuringus, et kaugtööl viibides võivad kolleegid muutuda teineteisest kaugemaks, sest ei ole näost-näkku suhtlust. Siiski saab välja tuua erisuse äsja kollektiivi lisandunud ja juba staažikate töötajate vahel, sest staažikatel töötajatel on tihtilugu kollektiivis välja kujunenud oma sõpruskond, kellega peetakse nii formaalseid (informatsiooni jagamine, tööalane abistamine) kui ka mitteformaalseid vestlusi (sõprussuhted, klatš) ka kaugtööl olles. Seevastu töötaja, kes on hiljuti kollektiiviga liitunud, tajub keerukust sulanduda kollektiivi distantsilt. Kahe erineva staažiga grupi sarnasus on aga tajutava piiri hägustumine töö- ja eraelu vahel, mis väljendub kaugtööl vajadusena olla alati telefonis kättesaadav, sest tegemist on kiire ja mugava võimalusega teineteisega suhelda. (*Ibid:* 2009) Siiski võib sellisel suhtlusviisil ära kaduda ajataju, millal on sobilik töökaaslasele helistada või hoopis tekkida hirm, et töökaaslane või juht võivad helistada töövälisel ajal ja nõuda lisatöö tegemist. Seega ühelt poolt aitab telefoni

või ka interneti teel suhtlus hoida kontakti teiste töötajatega ja vähendada isoleeritust, kuid sellel on ka pahupool.

Vastupidiselt eelnevale uuringule, kus selgus, et töötajad viibides kaugtööl suhtlevad omavahel kohati isegi liiga palju, sest hägustuma võib hakata piir töö- ja eraelu tasakaalu vahel, on ka leitud, et kui töötaja viibib kaugtööl ei saa ta olenemata suhtlusest kätte tööks vajalikku informatsiooni. Orhan *et al* (2016) täheldasid 33 erineva riigi põhjal läbiviidud uuringu tulemustes, et mida rohkem on töötajal võimalik viibida kaugtööl (ja sooritada tööülesandeid interneti vahendusel), seda tõenäolisemalt tajub inimene ka informatsioonist ilmajäämist. Informatsioonist ilmajäämist iseloomustavad keskmise tugevusega samasuunalised seosed füüsilise isoleeritusega (0,36**) ja sotsiaalse isoleeritusega (0,66**). Seega, mida rohkem on inimene füüsiliselt kaastöötajatest eemal ning kolleegidega suhtlus ei toimi ja informatsioon ei liigu, seda enam võib töötaja tunda end informatsioonisulus.

Kokkuvõtlikult soovib magistritöö autor esimese veerandi kohta üldistada, et tegemist võib olla küll kõige negatiivsema olukorraga (võrreldes ülejäänud kolme veerandiga), kuid sellegipoolest võivad teatud inimesed sellega paremini toime tulla võrreldes kolleegidega. Kłopotek (2017) leidis, et 48 inimest 100-st tajus kaugtööl viibides sotsiaalset isoleeritust, mis on vastakas tulemus, sest sel juhul ülejäänud 52 inimest ei väljendanud isoleerituse tajumist ja võivad end kaugtööl väga hästi tunda. Küll aga võivad tunda just noored hiljuti kollektiiviga liitunud kaugtöötajad end sotsiaalselt isoleeritult (*Ibid:* 2017). Seetõttu võib isoleerituse tajumine tingitud olla näiteks isikuomadustest ning isiksuse tüübist (nt ekstravertidel võib kodus olla keerulisem), kuid ka eelpoolkirjeldatud tööstaažist ja ka kollektiiviga harjumisest.

Teises veerandis, mida iseloomustab kõrge sotsiaalne ja madal füüsiline isoleeritus, tajub töötaja, et tema ja kolleegide vahel on madal füüsiline distants, mis on positiivne, sest töötaja ei tunne, et ta oleks teistest eraldatud. Seevastu kõrge sotsiaalne isoleeritus väljendab negatiivsust, sest töötaja tunneb, et tal ei ole kolleegidega häid suhteid. Seega isegi füüsiliselt teiste lähedal olles võib inimene tajuda end sotsiaalselt isoleeritult.

Erinevate varasemate uuringute põhjal on leitud, et on teatud ameteid, kus töötaja võib tajuda isoleeritust isegi olukorras, kus ta on kaastöötajatega samas hoones (Sindberg, Lipscomb 2005; Bentein *et al* 2017; Huyghebaert *et al* 2018; Wang *et al* 2020). Sellisteks ametiteks on näiteks muusikaõpetajad, puhastustöötajad ning öövalvurid. Samuti meditsiiniasutuses töötavad õed, kelle tööülesanded ja tööiseloom võivad asutuse siseselt olla väga erinevad ning seetõttu ei puutu töötajad omavahel tihedalt kokku.

Esimesena käsitleb magistritöö autor muusikaõpetajaid, kes on koolikollektiivi üks osa, viibides samas hoones, kuid seejuures võivad tajuda suuremat isoleeritust kui nende kolleegid. Tajutava isoleerituse „suurus“ võib aga olla erinev. Sarnaselt esimeses veerandis esitatud Lal ja Dwivedi (2009) uuringu tulemustele, kus töötaja tajutavat isoleeritust mõjutab tööstaaž, leidsid ka Sindberg ja Lipscomb (2005) muusikaõpetajatega läbiviidud uuringus, et mida pikem on töötaja tööstaaž, seda madalamat isoleeritust töötaja tajub. Nimetatud autorid leidsid erinevuse töötajate gruppide vahel, kes on 1-10 aastase töökogemusega võrreldes töötajatega, kelle töökogemus on 11-18 aastat (*Ibid:* 2005). Põhjuseks võib olla staažikate töötajate harjumus olla antud kollektiivis ning väljakujunenud sõprussuhted. Olemuselt sarnase töökontekstiga on Bentein *et al* (2017) uuritud puhastustöötajad, sest sarnaselt muusikaõpetajatele on tegemist osana töökollektiivis töötavatest inimestest, kes aga võivad tahtmatult jääda kõrvale seltskonnast ja suhtlusest. Tihtilugu just seetõttu, et paljud puhastustöötajad alustavad tööpäeva, kui teised töötajad on kontorist juba koju läinud. Bentein *et al* (2017) on uuringu tulemusi põhjendanud ka läbi töökoormuse, et osalise tööajaga töötajad võivadki tahtmatult tajuda isoleeritust, sest ka võimalusi kaastöötajatega suhelda on vähem, kui täiskohaga töötavatel inimestel. Puhastustöötajatega läbiviidud uuring on magistritöö autori hinnangul oluline, sest uuringus tuleb selgelt esile, kuidas inimesed, kes viibivad kolleegidega samas keskkonnas ning niisamuti on kollektiivi üks osa, jäävad justkui varju ja tunnevad end kõrvalejäetuna. Sarnaselt võivad tunda end öövahetuses töötavad valvurid, kes töötavad kolleegidega samas hoones, kuid näevad neist väheseid (näiteks teist valvurit vaid vahetust vastu võttes või üle andes). Oluline on organisatsiooni poolt leida võimalus, kuidas valvurit kaasata erinevatesse üritustesse ja koosviibimistesse, et töötaja tunneks end osana kollektiivist. Lisaks muusikaõpetajatele, puhastustöötajatele ja valvuritele, leidsid Huyghebaert *et al* (2018) meditsiiniasutuses töötavate õdedega, kes töötavad füüsiliselt koos teiste töötajatega, et mida rohkem on töötaja vaimselt eemal oma kolleegidest (näiteks ei samastu maailmavaadetega), seda suuremat sotsiaalset isoleeritust töötaja tajub.

Tundes end töökollektiivis kõrvalejäetuna ja sotsiaalselt isoleeritult, võib tahtmatult hakata töötajate vahel muutuma suhtlus ja informatsiooni liikumine. Sealhulgas võib tekkida olukord, kus töötajat jäetakse tahtlikult ilma tööalasest informatsioonist. Seega võib sotsiaalne isoleeritus saada alguse kaastöötajate omavahelistest suhetest ja käitumisest, mis tervikuna võib töötajas luua tõrjutuse tunde (Glambek, Skogstad, Einarsen 2020). Tõrjutus on aga üks tööalase lugupidamatuse (*workplace incivility*) vorme (Karim *et al* 2015), mida saab selgitada kui hälbivat ning suhteid kahjustavat käitumist töökollektiivis (Andersson, Pearson 1999). Seetõttu usub käesoleva töö autor, et teises veerandis saab luua paralleele tõrjutusega,

sest kõrge sotsiaalne ja madal füüsiline isoleeritus töökollektiivis illustreerib näiteks olukorda, kus töökaaslased ei saa omavahel läbi, töökaaslast jäetakse tahtlikult informatsioonisulgu või teda ignoreeritakse. Siiski võib alguses selline informatsiooni tahtlik mitte edasi andmine olla ebaselgete kavatsustega. Küll aga usub autor, et selline pidev tahtlik tegevus võib välja kujuneda süsteemseks ja muutuda töökiusuks. Seejuures on kollektiivis töökius aga selgemini nähtav, kui tahtlik informatsiooni varjamine ning kolleegi tõrjumine.

Kolmas veerand on mäletatavasti see, kus on madal või puuduv sotsiaalne ja füüsiline isoleeritus, mis ilmestab olukorda, kus töötajal ei ole isoleeritusega seotud probleeme. Seetõttu autor antud veerandit pikemalt ei käsitle.

Viimasena kirjeldab magistritöö autor neljandat veerandit, kus on kõrge füüsiline ja madal sotsiaalne isoleeritus. Kõrge füüsiline isoleeritus ilmestab taaskord olukorda, kus kaugtöötaja tajub, et füüsiline asukohaerinevus kolleegidest on halb. Samaaegselt aga on sotsiaalne isoleeritus madal, mis tähendab, et tegu on inimesega, kes hea meelega ongi omaette või on kollektiivis tehtud pingutusi, et töötaja ei tunneks end kolleegidest vaimselt kõrvalejäetult. Seega sotsiaalse poolega on võimalik kompenseerida füüsilist eemalolekut.

Pingutustena kollektiivis saab välja tuua, et organisatsioonis kohapeal töötavate inimeste füüsilise isoleerituse vähendamisel võivad olulist rolli mängida n-ö kohvinurgajutud (*chit chats*), mis tekitavad töötajas positiivseid sotsiaalseid emotsioone (Methot *et al* 2020). Seejuures saab kaugtöötajatega rakendada virtuaalvestlusi tänu IKT lahendusetele, mille abil saavad inimesed omavahel suhelda. Laitinen ja Valo (2018: 18) Soomes läbiviidud intervjuude põhjal saab välja tuua, et kaugtööl viibivate töötajate vahel kasutati videosilda läheduse tekitamiseks. Huvitav on, et uuringus tõi üks osalejate grupp esile „virtuaalsed kallistused“, mil üks osaleja virtuaalvestluse ajal sirutas välja oma käed kaamera poole lausudes: „kui sa oleksid siin, kallistaksin sind, aga hetkel saan sulle pakkuda sellist virtuaalset kallistust“. Seepeale teine osaline sirutas käed samuti ekraani poole: „suur kallistus“, ja jäljendas kallistamist (Laitinen, Valo 2018: 18). Seega imiteerisid kolleegid veebipõhise suhtluse ajal näost-näkku kohtumist. Sarnaselt Laitinen ja Valo (2018) uuringule, praktiseerisid Suurbritannias ülikoolide töötajad COVID-19 kriisi ajal igahommikusi virtuaalseid kallistusi (*virtual huddles*), mis olenemata füüsilisest asukohaerinevusest töötajate vahel, aitavad sotsiaalset isoleeritust madalal hoida (või üldse ära hoida) (Kotera *et al* 2020). Samuti Hollandis riigiametnikega läbiviidud uuringus jõudsid De Vires *et al* (2019) tulemusele, et kaugtööl viibides on oluline säilitada suhtlemine (seda nii kirjalikult kui ka kõnede abil). Seega üksteise meelespidamine, toetamine ja omavahelised toetavad suhted on olulised tegurid, et töötaja ei tajuks end sotsiaalselt isoleeritult.

Bentley *et al* (2016) leidsid osaliselt kaugtööd tegevate personalijuhtide ja tippspetsialistidega läbiviidud uuringus, et kui töötajal on olemas organisatsioonipoolne tugi (kuulumine suhtlusgruppidesse, töötajaga jagatakse informatsiooni, töötajat kiidetakse heade töötulemuste puhul jne), siis väheneb ka töötaja tajutav sotsiaalne isoleeritus (-0,31***). Nimetatud uuringu tulemuste põhjal saab magistritöö autori hinnangul järeldada, et alati ei ole oluline, millisel internetiplatvormil kaugtöötajate suhtlus toimub, vaid asjaolu, et see toimub ja et kedagi ei jäetaks kollektiivist välja.

Kui kollektiivi kõik liikmed on kaasatud suhtlusesse, liigub ka informatsioon paremini ning on ka kollektiivisisesed suhted paremad. Huvitava leiuna on Holt-Lunstad (2018) täheldanud, et töötajad, kellel on tööl parim sõber või sõbranna väljendavad suuremat heaolu ja tööga rahulolu, mis tähendab ka väiksemat või üldse puuduvat isoleerituse tunnet. Töötajad, kellel aga ei ole tööl head sõpra ja kes satuvad n-ö põlguse alla töökollektiivis on keerulisemas isoleerituse olukorras (*Ibid:* 2018).

Kokkuvõtlikult saab sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse tajumise kohta kaugtööl välja tuua üldisi sarnasusi – kus füüsiline isoleeritus on justkui objektiivne tegelikkus, sest inimene puutub vähe või üldse mitte töökaaslastega kokku. Seevastu on sotsiaalne isoleeritus pigem subjektiivne tegelikkus, sest inimeste sotsiaalsusvajadus ja arusaam suhtlusest ning suhtluse hulgast on erinev.

2. Kaugtöö tagajärgede uuring enne COVID-19 pandeemiat võrreldes pandeemia ajaga Palgainfo Agentuuri andmete põhjal

2.1 Valimi ja uurimismetoodika tutvustus

Magistritöö empiirilise osa esimeses alapeatükis põhjendab autor magistritöös kasutatava uuringu tulemuste tausta. Seejärel tutvustab autor valmit, Palgainfo Agentuuri küsitlusest kasutatavaid väiteid ja statistilise analüüsi meetodit.

Esimesena kirjeldab autor analüüsis kasutatavate andmete päritolu. Autoril on hea võimalus kasutada Palgainfo Agentuuri poolt iga kevadel ja sügisel läbiviidavaid üle-Eestilisi uuringuid, mis on väga laiapõhjalised ning käsitlevad laia ampluaad tööalaseid ja töökohaga seotud küsimusi nii organisatsiooni juhtivtöötaja kui ka töötaja seisukohast. Andmeid kogutakse otsekontaktide kaudu, mis on Palgainfo Agentuuri, CVKeskus.ee ja erinevate partnerite andmebaasides (Palgainfo Agentuur 2021). Käesolevasse analüüsi kaasab magistritöö autor kolm erinevat perioodi – sügis 2019 (COVID-19 eelne aeg), kevad 2020 (COVID-19 pandeemia esimene laine) ja sügis 2020 (kui paljudes riikides oli käes juba COVID-19 teine laine). Palgainfo Agentuuri küsitluste tulemuste kasuks räägib ka fakt, et saab analüüsida ja võrrelda tulemusi spetsiifiliselt just Eesti tööealise elanikkonna näitel.

Kolme perioodi kohta sai magistritöö autor Palgainfo Agentuuri juhilt Kadri Seederilt sisendiks kolm erinevat Exceli andmefaili. Sügisel 2019, kevadel 2020 ja sügisel 2020 olid valimid vastavalt 9560, 10 618 ja 9734 inimest. Andmete analüüsimiseks tuli andmefailid esimeses faasis sorteerida. Andmefailide sorteerimise kriteeriumiks võttis autor, et inimene elab ja töötab täiskohaga Eestis ning amet võimaldab kodus või kontoris tööd. Kõik vastajad, kes töötasid näiteks bussijuhina, kohvikus ettekandjana, elektrikuna, välitööde juhina jms jättis autor käesolevast uuringust välja. Kõikide perioodide lõikes magistritöö autori poolt väljajäetud ametid on esitatud lisas E. Autor jättis andmebaase sorteerides välja ka töötajad, kes ei ole vastanud sotsiaal-demograafiliste tunnuste küsimustele. Peale esmast andmete sorteerimist jäi töövõtjate valimitesse alles vastavalt 1773, 1162 ja 1751 inimest. Autori hinnangul oli oluline rõhutada, et Palgainfo Agentuuri küsitluste tulemuste plussiks on analüüsi võimalik korratavus – võttes aluseks samad andmefailid ja sorteerides need lähtuvalt samadest tingimustest.

Kirjeldamaks magistritöö valimi sotsiaal-demograafilist jaotust töövõtjate tunnuste lõikes, on autor koostanud kolme perioodi uuringu tulemuste põhjal kokkuvõtva tabeli, mis on välja toodud alljärgnevas tabelis 4. Tabelis 4 on esitletud jaotus töövõtjate soo, vanuse, haridustaseme, töökoormuse ja tööstaaži lõikes. Oluline on märkida, et kuna magistritöö autor võttis valimisse kvalifitseerumise kriteeriumiks, et inimene töötab täiskohaga, siis töökoormuse lahtris on märgitud nimetatud perioodi kogu valimi suurused.

Küsitlusele vastasid kõigil kolmel perioodil rohkem naised, mis oli ka ootuspärane, sest Eestis on kontoritöötajate hulgas rohkem naisi. Täpsemalt viimase rahvaloenduse andmete põhjal töötab Eestis kontoris 59,4% naisi ja 40,6% mehi. Arvuliselt vastavalt 164 187 ja 112 064. (Statistikaamet 2011). Analüüsides vanuselist jaotust vaadeldava kolme perioodi lõikes, tegi magistritöö autor Palgainfo Agentuuri küsitluse tulemustes magistritöö tarbeks kohandusi, tõstes kokku vanuserühmad 55-64 aastased, 65-74 aastased ja 75 eluaastat ja vanemad, sest kõige vanemates gruppides oli liialt vähe vastajaid. Niisugune tulemus on ka ootuspärane, sest vanemad vanusegrupid sisaldavad juba ka pensioniealisi, kelle hulgas on tööl käivaid inimesi vähem (nt viimase rahvaloenduse tulemustest selgus, et kontoris töötavatest inimestest ainult 4,1% on 65-aastased ja vanemad (*Ibid:* 2011)). Kõige vanemaealised pole arvatavasti ka väga aktiivsed veebiküsitlustele vastajad. Lisaks selgus, et üldjoontes on erineva tööstaažiga inimesed hästi esindatud.

Tabel 4

Töövõtjate valimi sotsiaal-demograafiliste tunnuste ülevaade

Tunnus	Grupp	S19	%	K20	%	S20	%
Sugu							
	Mees	449	25,3	312	26,9	446	25,5
	Naine	1324	74,7	850	73,1	1305	74,5
Vanus							
	16-24 aastased	62	3,5	47	4,1	62	3,6
	25-34 aastased	583	32,9	429	36,9	547	31,2
	35-44 aastased	523	29,5	337	29,0	525	30,0
	45-54 aastased	373	21,0	215	18,5	387	22,1
	55 aastased ja vanemad	232	13,1	134	11,5	230	13,1
Haridustase							
	Üldkeskharidus	194	11,0	128	11,0	172	9,8
	Kutseharidus peale põhikooli või koos keskharidusega	80	4,5	31	2,7	64	3,7
	Kutseharidus peale keskharidust	146	8,2	84	7,2	132	7,5
	Bakalaureusekraad	491	27,7	346	29,7	498	28,5
	Rakenduslik kõrgharidus	274	15,5	139	12,0	279	15,9
	Magistrikraad	588	33,1	434	37,4	606	34,6
Töökoormus							
	Täistööaeg	1773	100	1162	100	1751	100
Tööstaaž							
	Alla aasta	338	19,1	223	19,2	294	16,8
	1-2 aastat	435	24,5	320	27,5	450	25,7
	3-4 aastat	309	17,4	239	20,6	331	18,9
	5-9 aastat	304	17,2	169	14,5	282	16,1
	10 ja rohkem aastat	387	21,8	211	18,2	394	22,5

Märkus: Ajaperioodides sümboliseerib S19 sügist 2019, K20 kevadet 2020 ning S20 sügist 2020. Tabeli päises % sümboliseerib erinevate tunnuste gruppide osakaalusid valimites.
Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

Analüüsides valimite hariduslikku jaotust, on magistritöö valmites kõrgharidusega inimeste osakaal 76,3% (sügis 2019), 79,1% (kevad 2020) ja 79% (sügis 2020). Viimase rahvaloenduse andmete põhjal on aga Eestis juhi, tippspetsialisti, keskastme spetsialisti ning ametniku positsioonil ehk kontoris töötavaid kõrgharidusega inimesi kokku 63,9% kõikidest kontoritöötajatest (Statistikaamet 2011). Seega on käesoleva magistritöö valimites kõrgharidusega inimesi veidi rohkem. Magistritöö autor jättis analüüsist välja põhiharidusega inimesed, sest neid oli perioodide lõikes vastavalt kolm, viis ja üheksa. Samuti jättis autor analüüsist välja doktorikraadiga vastanud, keda oli perioodide lõikes vastavalt seitse, kuus ja

kaheksa. Autor hinnangul oleks olnud doktorikraadiga vastajate suhtes väär võrdsustada nende haridustase madalama tasemega ja luua ühine haridusgrupp kõigi kõrgharidusega inimeste jaoks. Viimase kohendusena tõstis magistritöö autor kokku grupid „kutseharidus peale põhikooli“ ja „kutseharidus koos keskharidusega“, sest vastasel juhul oleks mõlemas grupis olnud liiga vähe vastuseid kvalifitseerumaks uuringusse.

Mõistmaks aga, kus eelpoolkirjeldatud kolme perioodi valimis olevad töötajad tööülesandeid täidavad, koostas autor alljärgneva tabeli 5, kus on eristatud viis eri töötamiskohta. Nendest kolm hõlmavad vaid kontoris töötajaid – suletud tööruumis, tegevuspõhises kontoris ja avatud kontoris töötajaid. Suletud kontor on individuaalne või väheste kaastöötajatega jagatud tööruum (Danielsson *et al* 2015). Tegevuspõhine kontor aga isikliku töötamiskohaga või töötamiskohata kontor, kus kontoris on töö tegemiseks erinevad suletud ja avatud funktsionaalsed alad (*Ibid:* 2015). Avatud kontoris on Palgainfo Agentuuri küsitluse järgi lisaks suurele avatud alale eraldi käsitletud ka vaheseintega avatud kontoreid. Kahe avatud töötamiskoha tulemused uuritavate väidete lõikes olid aga sarnased, seega sai need kokku tõsta ühisnimetajana avatud kontor. Samuti on tabelis kaks võimalikku varianti kaugtööga. Esimesel juhul on töötaja täielikult kaugtööl ja täidab tööülesandeid kodus. Kodu ja kontori kombinatsioonis töötab inimene kahe töötamiskoha vahel. Seejuures ei oma aga tähtsust (ning see pole ka välja toodud küsimustikus), kuidas on kahe töötamiskoha vaheline ajaline suhe (kas võrdselt nt üks nädal kodus ja teine kontoris või vaid üks päev nädalas kodus, ülejäänud kontoris vms).

Tabel 5

Töötamiskohad perioodil sügis 2019 – sügis 2020

Töötamiskoht	S2019	%	K2020	%	S2020	%
Kodu			1162	100	425	24,3
Suletud tööruumiga kontor	742	41,9			549	31,4
Tegevuspõhine kontor	99	5,6			54	3,1
Avatud kontor	883	49,8			463	26,4
Kontori ja kodu kombinatsioon	49	2,7			260	14,8

Märkus: Tabeli päises % sümboliseerib erinevate tunnuste gruppide osakaalusid valimites. Halliga markeeritud alad tabelis sümboliseerivad antud ajaperioodi valimites väärtuste puudumist.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

Autorile ootamatult selgus, et sügisel 2019 ei olnud mitte ükski töötaja täielikult tööl kodukontoris ning oli ka vähe inimesi, kes töötasid kodu ja kontori kombinatsioonis. Nendeks olid valimi põhjal näiteks raamatupidajad, tõlkijad, tarkvaraarendajad ja personalispetsialistid. Selguse huvides kontorillis autor kaks korda andmefailides teostatud valimi sorteerimist tingimuste kaupa ning ei tuvastanud ühtegi viga valimi sorteerimisel. Seetõttu usub autor, et põhjuseks on midagi muud. Autor esitas teooriaosas Ameerika Ühendriikide statistika, et enne COVID-19 pandeemiat 2018. aastal töötas tööealisest elanikkonnast kodus vaid 4% (Barrero *et al* 2020) ehk väga vähe. See tähendab, et oleks olnud optimistlik loota, et Eestis on sama näitaja suurem. Teise põhjusena näeb magistritöö autor, et osa Eestis kaugtööd tegevatest inimestest töötasid enne COVID-19 pandeemiat kodus osalise tööajaga, mistõttu jäid nad andmefailide sorteerimisel valimist välja. Kolmas põhjus võib olla, et täielikult kaugtööl said enne COVID-19 pandeemiat töötada vabakutselised töötajad, kuid nagu eelnevalt mainitud, siis Palgainfo Agentuur kogub andmeid CVKeskus.ee ja erinevate partnerite andmebaaside kaudu (Palgainfo Agentuur 2021) ehk näiteks otsekontaktid erinevate organisatsioonide ja selle töötajatega. See tähendab, et vabakutselised töötajad ei saanud osaleda küsitluses. Viimase põhjusena näeb autor, et tegemist võis olla väikeste organisatsioonide töötajatega, kes erinevalt ministeeriumite ja suurte organisatsioonide töötajatest saavad tõenäoliselt lubada rohkem koduskontoris töötamist

Seevastu pandeemia alguses kevadel 2020 töötas kogu valim kodus. Põhjuseks võib olla, et magistritöö uuringusse kvalifitseerumiseks võttis autor väga selgelt tingimuse, et inimene saab töötada kodukontoris. See tähendab, et kui COVID-19 pandeemia tõttu suunati inimesi koju tööle, said seda teha kõik 1162 valmisse kvalifitseerunud töötajat. Sügisel 2020 oli valim jaotunud kõigi viie eri töötamiskoha vahel. Küll aga vähenes aastaga suletud tööruumis, tegevuspõhises kontoris ja avatud kontoris töötamine 36,4 protsendipunkti. See tähendab, et valimi põhjal töötas sügisel 2019 kontoripõhistes töötamiskohades 97,3% ja sügisel 2020 60,9% töötajatest.

Järgnevalt avab autor erinevate ajaperioodide valimites olevate töötajate tööandjate ehk organisatsiooniga seotud tausta. Selleks on magistritöö autor koostanud alljärgneva tabeli 6, kus on kolme perioodi lõikes välja toodud organisatsiooni suurus, sektor ning asukoht.

Tabel 6

Töövõtjate tööandjat iseloomustavad tunnused

Tunnus	Grupp	S19	%	K20	%	S20	%
Organisatsiooni suurus							
	Vähem kui 10 töötajat	156	8,8	94	8,1	140	8,0
	10-49 töötajat	424	23,9	220	18,9	392	22,4
	50-249 töötajat	561	31,6	388	33,4	533	30,4
	250 ja rohkem töötajat	594	33,5	449	38,6	660	37,7
	Ei vastanud	38	2,2	11	1,0	26	1,5
Sektor	Ehitus	92	5,2	19	1,6	69	3,9
	Elektri- ja gaasivarustus	44	2,5	33	2,8	45	2,6
	Haldus- ja abitegevused	35	1,9	15	1,3	40	2,3
	Haridus	97	5,5	67	5,8	72	4,1
	Hulgi- ja jaekaubandus	219	12,4	90	7,7	179	10,2
	Info ja side	246	13,9	239	20,6	261	14,9
	Kinnisvaraalane tegevus	25	1,4	13	1,1	26	1,5
	Kunst, meelelahutus	48	2,7	24	2,1	35	2,0
	Kutse- ja tehnikaalane tegevus	150	8,5	109	9,4	158	9,0
	Majutus ja toitlustus	27	1,5	13	1,1	18	1,0
	Rahandus, kindlustus	131	7,4	109	9,4	155	8,9
	Riigivalitsemine ja -kaitse	285	16,1	208	17,9	284	16,2
	Tervishoid ja sotsiaal-hoolekanne	48	2,7	28	2,4	58	3,3
	Töötlev tööstus	181	10,2	107	9,2	234	13,4
	Veondus, laondus	78	4,3	40	3,5	60	3,4
	Muu	67	3,8	48	4,1	57	3,3
Asukoht							
	Põhja-Eesti	178	10,0	114	9,8	187	10,7
	Kirde-Eesti	82	4,6	30	2,6	78	4,5
	Saared ja Lääne-Eesti	86	4,9	43	3,7	91	5,2
	Kesk-Eesti	40	2,3	22	1,9	36	2,0
	Lõuna-Eesti	282	15,9	196	16,9	106	6,0
	Maakondade kombinatsioon*	27	1,5			63	3,6
	Tallinn	1073	60,5	753	64,8	1034	59,1
	Tartu**					154	8,8
	Puudub	5	0,3	4	0,3	2	0,1

Märkus: Ajaperioodides sümboliseerib S19 sügist 2019, K20 kevadet 2020 ning S20 sügist 2020. Tabeli päises % sümboliseerib erinevate tunnuste gruppide osakaalusid valimites. Tärn (*) sümboliseerib, et maakondade kombinatsioonides olid vastajad tööandja asukohaks märkinud mitu asukohta. Kaks tärni (**) sümboliseerivad, et ajaperioodidel S2019 ja K2020 ei olnud Palgainfo Agentuuri küsimustikus eraldi lahtrit Tartu linnale. Halliga markeeritud alad tabelis sümboliseerivad antud ajaperioodi valimites väärtuste puudumist.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

Kolme ajaperioodi lõikes on esindatud nii erinevate suurustega organisatsioonid, eri sektoris tegutsevad organisatsioonid kui ka inimesed eri piirkondadest. Analüüsides erineva suurusega organisatsioone, paistab kolme perioodi lõikes silma vähem kui kümne töötajaga organisatsioonide ehk mikroettevõtete alaesindatus. 2020. aasta statistika põhjal on Eestis mikroettevõtteid kokku 130 143, moodustades 94% kõikidest Eestis registreeritud organisatsioonidest (Statistikaamet 2021). Väikeettevõtteid, kus on 10-49 töötajat, tegutseb Eestis 4,7% ehk 6509. Keskmise suurusega ettevõtteid (50-249 töötajat) on Eestis 0,9% ehk 1156 ja suuri ettevõtteid on kõigest 0,1% ehk 172. (*Ibid:* 2021) Seega on Eestis 250 ja rohkem töötajaga organisatsioone kõige vähem, kuid käesolevas magistritöös on just nendest organisatsioonidest vastajaid kõige rohkem. Tulemus on autori hinnangul aga ootuspärane, sest Palgainfo Agentuuri küsitlusi saadetakse välja massiliselt ning suurtest organisatsioonidest tulebki rohkem vastuseid. Lisaks võib väikeste organisatsioonide vastamisaktiivsus olla väiksem.

Piirkondlik jaotus on ootuspärane, sest rohkem inimesi (sh kontoritöötajaid) ongi koondunud Tallinnasse, Harjumaale ja ka Tartusse. Viimase rahvaloenduse andmete põhjal on kõikidest Eestis kontoris töötavates inimestest Harjumaale koondunud 55% ehk 151 850 inimest, kellest omakorda Tallinnas 71,9% ehk 109 095 inimest (Statistikaamet 2011). Tartus töötab 9% ehk 24 700 kontoritöötajat (*Ibid:* 2011)

Järgnevalt tutvustab magistritöö autor Palgainfo Agentuuri uuringu tulemustel põhinevat analüüsi. Andmete analüüsiks kasutab autor andmetöötlusprogrammi SPSS, viies analüüsi läbi olulisuse nivool 0,05. Teoorias selgus, et varasemates uuringutes on enim negatiivseid tagajärgi leitud omavaheliste suhete, koostöö ja informatsiooni liikumise osas. Mistõttu on tagajärgi oluline uurida ka Eestis ning nende mõõtmiseks saab kasutada Palgainfo Agentuuri küsitluses rahulolu töökorralduse ja -keskkonnaga kategoorias küsitud väiteid – „koostöö organisatsioonis“ (olemas S2019 ja S2020), „info liikumine organisatsioonis“ (olemas S2019 ja S2020). Samuti motivatsiooni ning hinnang heaolule kategoorias olid väited „mul on hea läbisaamine oma töökaaslastega“ (olemas S2019, K2020 ja S2020), „mul on hea läbisaamine oma vahetu juhiga“ (olemas S2019) ning „olen hästi kursis organisatsioonis toimuvaga“ (olemas S2019 ja K2020). Nagu eelnevast kahest lausest näha, siis kõikidel perioodidel ei ole olemas kõiki väiteid. Palgainfo Agentuuri küsimustikus olid rahulolu töökorralduse ja -keskkonnaga kategoorias küsimused skaalal „üldse ei ole rahul“ (1) kuni „täiesti rahul“ (5) ning motivatsiooni ning heaolule hinnangu andmise kategoorias olid väited skaalal „üldse ei ole nõus“ (1) kuni „täiesti nõus“ (5).

Taustainformatsiooni saamiseks esitab magistritöö autor järgmises alapunktis olemasolevate väidete kirjeldava statistika.

Peamiselt aga soovib autor teada, kas eri väidete lõikes on kodus ja kontoris töötades erinevusi. Selleks võrdleb autor kolme töötamiskoha gruppi – kodu, kontor ning kodu ja kontori kombinatsioon. Küll aga võivad kolme gruppi analüüsides jääda tulemused liiga üldiseks ning veendumaks, kuidas on olukord erinevate kontori liikides, koostas autor täiendavalt neli gruppi sügis 2019 jaoks (suletud kontor, tegevuspõhine kontor, avatud kontor, kodu+kontori kombinatsioon) ja viis gruppi sügis 2020 jaoks (kodu (täielikult kaugtööl), suletud kontor, tegevuspõhine kontor, avatud kontor, kodu+kontori kombinatsioon). Väidete erinevusi erinevate töötamiskohtade lõikes analüüsib magistritöö autor parameetrilise dispersioonanalüüsi kaudu (ANOVA test), viies rohkem kui kahe võrreldava grupi korral läbi ka Post Hoc LSD testi. Parameetrilise analüüsi kasuks otsustati tulenevalt suurest valimist. Dispersioonide võrdsuse nõuet kontrolliti Levene'i testiga.

2.2 Isoleeritusest tulevad kaugtöö tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat võrreldes pandeemia ajaga Eestis

Magistritöö empiirilise osa teises alapeatükis toob autor välja Palgainfo Agentuuri uuringu tulemuste põhjal läbiviidud analüüsi tulemused ning esitab võrdluse teoreetilise osaga. Peale analüüsi tulemuste esitamist toob magistritöö autor välja töös ilmnenud piirangud ning millised on antud uurimisteema edasiuurimise võimalused.

Esimesena toob magistritöö autor olukorrast üldise pildi saamiseks välja sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 valimil põhineva kirjeldava statistika. Selleks koostas autor alljärgneva tabeli 7, kus on esitatud väidete keskmised, mediaanid, standardhälbed ning miinimum- ja maksimumväärtused.

Analüüsides erinevate perioodide lõikes kirjeldavat statistikat, jäävad kõikide väidete keskmised hinnangud vahemikku 3,23-4,50. See tähendab, et keskmised hinnangud väidete ning perioodide lõikes on küllaltki kõrged ja järelikult ollakse keskmiselt üsna rahul nii koostööd ja läbisaamist kui info liikumist puudutavate aspektidega. Hinnangute suur varieeruvus väidete lõikes tähendab, et osa vastajaid andis kõrgemaid hinnanguid ning osa madalamaid. Seda kinnitavad ka miinimum ja maksimum – esines neid, kes andsid kõige madalama võimaliku hinnangu 1 ja neid, kes kõige kõrgema võimaliku hinnangu 5. Erandiks oli kolleegidega läbisaamine, kus kõigil kolmel perioodil olid vastajad üksmeelsemad.

Võrreldes eri perioodide hinnanguid, on need samas suurusjärgus. Seega ei enne pandeemiat, pandeemia alguses ega pandeemia jätkudes ei ole keskmiselt hinnangud eriti muutunud. Kõige paremaks hinnatakse läbisaamist kolleegidega. Seal on tulemused kohati

isegi ühe palli võrra paremad. Seda näitab ka mediaan, sest just kolleegidega läbisaamise juures on mediaan ainukesena 2020. aasta kevadel ja sügisel 5 palli ehk maksimaalne võimalik hinnang. Lisaks ollakse kolleegidega läbisaamise osas üsnagi üksmeelsed nagu eelpool sai mainitud (standardhälve on madalam kui teiste väidete puhul).

Tabel 7

Kirjeldav statistika perioodil sügis 2019 – sügis 2020

Väide	Periood	Keskmine	Mediaan	Standard-hälve	Min	Max
Koostöö organisatsioonis	Sügis 2019	3,58	4,00	1,08	1	5
	Kevad 2020*					
	Sügis 2020	3,55	4,00	1,06	1	5
Läbisaamine kolleegidega	Sügis 2019	4,24	4,00	0,69	1	5
	Kevad 2020	4,50	5,00	0,72	1	5
	Sügis 2020	4,40	5,00	0,74	1	5
Läbisaamine juhiga	Sügis 2019	4,10	4,00	0,90	1	5
	Kevad 2020*					
	Sügis 2020*					
Kursis org.-is toimuvaga	Sügis 2019	3,45	4,00	0,99	1	5
	Kevad 2020	3,60	4,00	0,96	1	5
	Sügis 2020*					
Informatsiooni liikumine	Sügis 2019	3,23	3,00	1,14	1	5
	Kevad 2020	3,85	4,00	0,99	1	5
	Sügis 2020	3,28	3,00	1,06	1	5

Märkus: *-märgitud veergudes nimetatud ajaperioodidel ei sisaldanud Palgainfo Agentuuri küsimustik antud väidet.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

Analüüsimaks aga koostööd, kolleegide ja vahetu juhiga läbisaamist, organisatsioonis toimuvaga kursis olemist ning informatsiooni liikumist erinevate töötamiskoha gruppide (kodu, kontor, kodu ja kontori kombinatsioon) lõikes, toob magistritöö autor välja dispersioonanalüüsi tulemused, mis on esitatud lisas F ja lisas G. Samuti analüüsib magistritöö autor täpsema ülevaate saamiseks nimetatud väiteid nelja (sügis 2019) ja viie (sügis 2020) erineva töötamiskoha grupis – kodu, suletud kontor, tegevuspõhine kontor, avatud kontor ning kodu ja kontori kombinatsioon. Analüüsi tulemused on esitatud lisas H ja lisas I. Analüüsi ei saanud läbi viia perioodil kevad 2020, sest kogu valim oli ühes grupis (kodus). Tulemus on aga selgitatav, sest Statistikaameti andmetel töötas just kevadel 2020 rekordiliselt 198 700 inimest kodus (Voolens, Sõstra 2020).

Lugejale paremaks jälgimiseks ja vältimaks ebamugavat lisade vahel lehitsemist, koostas magistritöö autor alljärgneva tabeli 8, kus on ülevaatlikult esitatud perioodide ja töötamiskohtade gruppide lõikes, kus olid tulemused võrdväärsed ning kus erinevad.

Dispersioonanalüüsist selgus, et sügisel 2019 ei olnud vastajate hinnangutes organisatsioonisisese koostöö osas erinevusi kui võrrelda kahte gruppi (kodu+kontor *vs.* kontor). Mistõttu saab öelda, et aastal 2019 kodu ja kontori kombinatsioonis töötanud inimesed ja vaid kontoris töötanud inimesed hindasid koostööd samaväärselt ning ei saa öelda, et nendel, kes vahel lisaks kontorile kodus on, oleks teistega koostööga raskusi. 2020. aasta sügisel sai eraldi vaadata ka seda, kuidas toimis vastajate meelest koostöö ainult kodus olles. Kuigi kodus töötades oli hinnang koostööle samaväärne nendega, kes töötasid ainult kontoris ning vahel kontoris, vahel kodus, oli kodu ja kontori kombinatsioonis olukord isegi parem kui ainult kontoris töötamine. See tähendab, et enne pandeemiat ei olnud vahet, millises töötamiskohas on koostöö kõige parem. Seevastu pandeemia ajal sügisel 2020 võis kodu ja kontori kombinatsioonis töötades koostöö olla isegi parem kui ainult kontoris.

Kui vaadata koostöö osas tulemusi lähemalt eri kontori liikide lõikes, siis selgub, et eri liiki kontorites on koostöö osas erinevusi ehk tegelikult ei ole eri kontorite keskmise võtmine korrektne, sest olulist informatsiooni läheb kaduma. Nimelt oli sügisel 2019 tegevuspõhises kontoris koostöö statistiliselt olulise tõenäosusega parem suletud ja avatud kontorist. Küll aga olid samaväärsed tegevuspõhised kontorid ning kodu ja kontori kombinatsiooni rakendamine. See tähendab, et eri kontori liikide lõikes võis tegevuspõhine kontor olla parema koostööga võrreldes teiste töötamiskohtadega, kuid tulemus on võrdväärne vahel kodus, vahel kontoris töötamisega. Seega kontorist väljaspool töötamine sügisel 2019 koostööle halvasti ei mõjunud. Seevastu sügisel 2020 ei olnud vastajate hinnangutes organisatsioonisisese koostöö osas erinevusi. See tähendab, et pandeemia ajal ei olnud vahet, mis liiki kontoris töötada, koostöö laabus samaväärselt.

Lisaks kolleegidega läbisaamisele sai 2019. aastal käsitleda ka vahetu juhiga läbisaamist. Kahe grupi – kodu ja kontori kombinatsioonis ning kontoris töötavate töötajate, hinnangutes ei olnud erinevusi ning seetõttu ei olnud sügisel 2019 pandeemiale eelnenud ajal vahet, kas töötada vahel kodus, vahel kontoris või ainult kontoris, sest juhiga läbisaamine oli samaväärne. Analüüsides vahetu juhiga läbisaamist lähemalt eri kontori liikide lõikes enne pandeemiat sügisel 2019, selgub, et eri liiki kontorites on vahetu juhiga läbisaamise osas erinevusi, mis tähendab, et vaid erinevate töötamiskohtade keskmiste hindamine pole korrektne. Analüüsist selgub, et sügisel 2019 oli vahetu juhiga läbisaamine tegevuspõhises kontoris statistiliselt olulise tõenäosusega parem avatud kontorist. Siiski oli tegevuspõhine

kontor samaväärne kodu ja kontori kombinatsiooniga ja suletud kontoriga. See tähendab, et pandeemia eelsel ajal töötades väljaspool tööandja tööruume, ei kannatanud läbisaamine vahetu juhiga.

Dispersioonanalüüsist kolme töötamiskoha grupi võrdluses selgus, et sügisel 2019 ei olnud vastajate hinnangutes organisatsioonis toimuvaga kursis olemise osas erinevusi. Seetõttu saab öelda, et sügisel 2019 kodu+kontori kombinatsioonis töötanud inimesed ja vaid kontoris töötanud inimesed olid organisatsioonis toimuvaga kursis samaväärselt ning ei saa öelda, et nendel, kes vahel lisaks kontorile kodus on, ei ole organisatsioonis toimuvaga kursis sama palju võrreldes töötajatega, kes on kontoris.

Küll aga saab sügisel 2019 nelja erineva töötamiskoha lõikes välja tuua, et analüüsides organisatsioonis toimuvaga kursis olemise keskmisi tulemusi erinevate töötamiskohtade lõikes, on tulemustes statistiliselt olulisi erinevusi. Selgub, et kodu+kontori kombinatsioonis töötamine ei tähenda halvemat kursisolemist organisatsioonis toimuvaga, küll aga on nii tegevuspõhised kontorid kui ka suletud kontorid statistiliselt olulise tõenäosusega paremad avatud kontorist. Sarnaselt vahetu juhiga läbisaamisega, ei küsitud ka sügisel 2020 organisatsioonis toimuvaga kursis olemise küsimust, seega ei saa antud küsimust erinevate perioodide lõikes võrrelda.

Dispersioonanalüüsist selgus, et sügisel 2019 ei olnud vastajate hinnangutes informatsiooni liikumise osas erinevusi kui võrrelda kahte gruppi. Mistõttu saab öelda, et aastal 2019 vaid kontoris töötanud inimesed ning kodu ja kontori kombinatsioonis töötanud inimesed hindasid informatsiooni liikumist samaväärselt. Seejuures ei saa väita, et nendel, kes vahel lisaks kontorile kodus töötavad, oleks teistega võrreldes keerulisem ligipääs informatsioonile. Samuti olid töötajate hinnangud sügisel 2020 informatsiooni liikumisele samaväärsed kodus töötades võrreldes sellega kui töötati vahel kontoris, vahel kodus. Küll aga oli ainult kodus kui ka kodu ja kontori kombinatsioonis olukord isegi parem kui ainult kontoris töötamine.

Analüüsides informatsiooni liikumist sügisel 2019 nelja erineva töötamiskoha lõikes, saab välja tuua, et hinnangud on erinevad. Selgub, et töötades kodu+kontori kombinatsioonis ei tähenda see halvemat informatsiooni liikumist võrreldes avatud kontoriga ja suletud kontoriga. Küll aga on tegevuspõhises kontoris informatsiooni osas antud kõrgemaid hinnanguid kui kodu+kontori kombinatsiooni puhul. Tegevuspõhine kontor on selles aspektis ka parem avatud kontorist. Avatud kontorist on parem ka suletud kontor.

Tabel 8

Dispersioonanalüüsi tulemused erinevate perioodide võrdluses

Väide	Töötamiskoht	Sügis 2019	Sügis 2020
Koostöö			
	Kodu *vs.* kontor	Kodu+kontor=kontor	Kodu=kodu+kontor, kontor
	Kodu *vs.* eri kontori liigid	Kodu+kontor=suletud, tegevuspõhine, avatud Tegevuspõhine>suletud, avatud	Kodu=kodu+kontor= tegevuspõhine=suletud
Läbisaamine kolleegidega			
	Kodu *vs.* kontor	Kodu+kontor=kontor	Kodu=kodu+kontor, kontor Kodu+kontor>kontor
	Kodu *vs.* eri kontori liigid	Kodu+kontor= suletud, avatud Tegevuspõhine>suletud, avatud, kodu+kontor	Kodu, kodu+kontor= tegevuspõhine, avatud Kodu=kodu+kontor Suletud kontor<kodu, kodu+kontor, tegevuspõhine
Läbisaamine juhiga			
	Kodu *vs.* kontor	Kodu+kontor=kontor	
	Kodu *vs.* eri kontori liigid	Kodu+kontor=suletud, tegevuspõhine, avatud Tegevuspõhine>avatud	
Kursis org.-is toimuvaga			
	Kodu *vs.* kontor	Kodu+kontor=kontor	
	Kodu *vs.* eri kontori liigid	Kodu+kontor=suletud, tegevuspõhine, avatud Avatud<suletud, tegevuspõhine	
Informatsiooni liikumine			
	Kodu *vs.* kontor	Kodu+kontor=kontor	Kontor<kodu, kodu+kontor Kodu=kodu+kontor
	Kodu *vs.* eri kontori liigid	Kodu+kontor=suletud, avatud Kodu+kontor< tegevuspõhine Avatud<tegevuspõhine, suletud	Kodu, kodu+kontor> suletud, avatud Kodu, kodu+kontor= tegevuspõhine Kodu=kodu+kontor

Märkus: Halliga markeeritud alad tabelis sümboliseerivad antud ajaperioodi valimites väärtuste puudumist. Võrdusmärk erinevate töötamiskohtade vahel sümboliseerib erinevate töötamiskohtade samaväärsust. Seevastu < ning > töötamiskoha võimalikku paremust võrreldes teiste nimetatud töötamiskohtadega.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 ja sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

Samuti saab perioodil sügis 2020 välja tuua erinevusi. Erinevalt aasta varasemast perioodist on kasvanud ainult kodus töötamise ning vahel kontoris, vahel kodus töötamise osatähtsus. Mõlemad nimetatud töötamiskohad olid statistiliselt olulise tõenäosusega paremad suletud ja avatud kontorist. Hinnangud tegevuspõhise kontoriga võrreldes on samaväärsed.

Mõistmaks magistritöö dispersioonanalüüsi tulemuste tausta, diskuteerib autor järgnevalt uuringu tulemuste üle võrreldes neid varasemate autorite uuringute tulemuste ning teoreetilises osas väljatoodud üldistuste ja varasemate uuringute tulemusega.

Organisatsioonisisene koostöö ja läbisaamine peaksid üldiselt olema varasemate uuringute põhjal kodus töötades kehvemad (Gajendran, Harrison 2007; Greer, Payne 2014; Kłopotek 2017; Ipsen *et al* 2021; Kirchner *et al* 2021). Magistritöö autor leidis teoorias vaid ühe uuringu (Åborg *et al* 2002), kus leiti, et kodus ja kontoris töötada on samaväärne. Seejuures saab aga välja tuua, et just sarnaselt Åborg *et al* (2002) koostöö uuringule selgus ka käesolevas uuringus, et kodus oli olukord enamasti samaväärne kui kontoris ja kohati isegi parem. Seega saadi Eestis kodus töötades hästi hakkama nii enne pandeemiat kui pandeemia ajal. Põhjuseks võib olla, et kuigi enne pandeemiat magistritöö valimi põhjal ei töötanud mitte üksi inimene täielikult kodus, siis need vähesed inimesed, kes kasutasid kaugtöö ja kontori ühildamist (49 inimest 1773-st), olid töökorraldusega harjunud. Samuti võisid need samas inimesed tajuda, et kaugtööl viibides saab mugavalt koostöö teha ja omavahel läbi saada. Samuti saab enne pandeemiat kodu ja kontori kombinatsioonis töötanud töötajate puhul üldistada, et kõige rohkem töötasid vastajad hulgi- ja jaekaubanduses kaugtööks sobivates ametites (nt ostujuhid, projektijuhid, turundusjuhid ja -spetsialistid), infotehnoloogia ja side valdkonnas, rahanduses ja kindlustuses ning riigivalitsemises. Kõikides nimetatud valdkondades on tänu Eesti väga heale infotehnoloogilisele tasemele võimalik tööülesandeid operatiivselt täita ja informatsiooni vahetada ükskõik millises asukohas viibides (sh kodus).

Erandiks on siinkohal tegevuspõhine kontor enne pandeemia aega, sest seal olid hinnangud just läbisaamise osas (aga mitte koostöö osas) kõrgemad kui kodu ja kontori kombinatsioonis, aga ka kõrgemad kui teistes kontori liikides (suletud, avatud). Ainult kodus töötamise kohta kahjuks 2019 kohta andmeid ei ole. Magistritöö autori subjektiivsel hinnangul võib tegevuspõhiste kontorite kasuks (võrreldes suletud ja avatud kontoritega) olla vaheldusrikkus, sest võimalik on valida erinevate tööasendite (klassikaline kontorilaud, ülestõstetav ergonoomiline laud, kotttoolid jpm) ning töötamiskohtade vahel (nt helikindlad ruumid). Seejuures võib läbisaamine töökaaslastega parem olla põhjusel, et koos on võimalik

erinevate töötamiskohtade lõikes istuda kolleegidega, kellega saadakse paremini läbi ning eemal olla inimestest, kellega võib-olla mitte nii väga. Samuti võib tegevuspõhine kontor enne pandeemia aega kodu ja kontori kombinatsioonist parem olla põhjusel, et selline kontorisisene liikumine, kohvinurgajutud (*chit chats*) ning vahetute näost näkku emotsioonide nägemine tekitavad töötajas positiivseid emotsioone (Methot *et al* 2020).

Samas pandeemia tingimustes olukord võrdsustus ja tegevuspõhises kontoris oli läbisaamine samaväärne kui kodus või ka kodu+kontor kombinatsioonis töötamisega. Niisuguse tulemuse põhjus võib olla, et inimesed, kes olid end koju isoleerinud, võisid tunda end turvalisemalt võrreldes inimestega, kes töötasid tegevuspõhistes kontorites ja kes võisid tunda hirmu, et puutuvad kokku nakkusohtlikku inimesega. See võis aga töötajates tekitada pingeid. Samuti võisid inimesed pidada erinevalt kinni viiruse tõrje meetmetest, mis omakorda olukorda võis pingestada. Küll aga olid kolleegidega läbisaamise mõttes pandeemia ajal kõige rahulolematumad just suletud kontoris töötavad inimesed. Kahjuks ei ole Palgainfo Agentuuri sügis 2020 küsimustiku põhjal võimalik leida, kui paljud töötasid pandeemia ajal kellegagi suletud kontoris koos. Siiski saab sügis 2019 tulemuste põhjal väita, et suletud kontorites töötab kellegagi koos 60% töötajatest. See tähendab, et väikeses kitsas ruumis kellegagi koos istunud töötajad võisid tunda, et nende töökeskkond on ohtlikum kui töötada tegevuspõhises kontoris. Tegevuspõhistes kontorite kasuks suletud kontorite ees on võimalus hoida distantsi ja valida istumiskoht, kus kedagi väga lähedal ei oleks.

Olulise erinevusena omavahelisest läbisaamisest muutusid koostöö mõttes kõik töötamiskohad pandeemia ajal võrdväärseks. Põhjuseks võib olla, et sügisel 2020 oli pandeemia juba pikalt kestnud ning organisatsioonid olid leidnud toimivad lahendused igapäevatöö korraldamiseks. Koostöö ja omavahelise läbisaamise tulemused võivad erineda põhjusel, et koostöö on rohkem organisatsiooni poolt korraldatud ja pigem formaalsetele suhetele rõhuv (Bengtsson *et al* 2003). Sellest võib olla tingitud ka erinevate töötamiskohtade võrdväärne tulemus. Seevastu läbisaamine on pigem seotud mitteformaalsete suhetega ning mille kitsaskohad tulevad eri asukohtade lõikes rohkem esile. Küll aga töötajatel, kel 2020. sügisel oli väga vaja kontoris töötada, oli suuresti see võimalus (sel perioodil ei olnud nakatumiste arv eriti kõrge). Seejuures jätkasid kaugtööl inimesed, kes said efektiivselt kolleegidega suhelda ning koostööd teha ka kaugtööl. Sellised töötajad olid näiteks raamatupidajad, analüütikud, valitsuse haldusala ametnikud, juristid, maksuametnikud, veebiarendajad, kliendihaldurid jne. Seejuures ilmestavad tulemused, et suurenenud kaugtöö hulga juures saadi hästi hakkama töö ümberkorraldamise, omavahelise sideme ning suhtluse säilitamisega. Palgainfo Agentuuri küsitluses ei ole spetsiifiliselt

kolleegidega suhtlemise viisi kohta küsitud, küll aga on varasemad autorid leidnud, et just igahommikused „virtuaalsed kallistused“ aitavad kolleegidel justkui hoida näost-näkku vahetuid suhteid ja suhtlemist (Laitinen, Valo 2018) ning aitavad ka sotsiaalset isoleeritust madalal hoida (või üldse ära hoida) (Kotera *et al* 2020).

Informatsiooni liikumise osas on varasematest uuringutest selgunud, et kodus töötades võib sellega suuremaid raskusi olla (Orhan *et al* 2016; Raišienė *et al* 2020). Nii Orhan *et al* 2016 kui ka Raišienė *et al* 2020 täheldasid oma uuringutes, et mida pikemalt viibid töötaja kaugtööl, seda enam võib ta tajuda, et ei jõua tööks vajaliku informatsioonini. Käesolev uuring seda üldiselt ei kinnitanud. Enne pandeemiat kodu ja kontori kombinatsiooni puhul oli nii rahulolu informatsiooni liikumisega kui hinnang sellele, kas ollakse organisatsioonis toimuvaga kursis samaväärne kui ainult kontoris. Nagu ka koostöö ja omavaheliste suhete puhul saab ka informatsiooni liikumise osas üldistada, et kaugtööl töötasid inimesed, kelle amet seda võimaldas. Samuti on Eestis üsna hästi toimivad digilahendused loonud head eeldused töötada ükskõik millises Eesti asukohas.

Küll aga nii nagu ka koostöö ja läbisaamise osas, oli erandiks tegevuspõhine kontor, kus enne pandeemiat oli just informatsiooni liikumise puhul hinnang kõrgem kui kodu+kontori puhul. Tegevuspõhine kontor oli siis parem ka avatud kontorist, aga mitte suletud kontorist. Põhjuseks võib olla, et tegevuspõhiseid kontoreid on Eestis vähe. Sügis 2019 valimi põhjal praktiseerisid tegevuspõhiseid kontoreid enim info- ja telekommunikatsioonitehnoloogia ettevõtted, finants- ja kaubandusvaldkond. Lisaks võib eeldada, et organisatsioonid, kes nimetatud lahendust kasutavad, on otsuse teinud täie teadlikkuse juures ning mõelnud läbi, kuidas hakkab toimuma organisatsiooni sisene töökorraldus ning informatsiooni liikumine. Samuti tuleb arvestada asjaolu, et tegevuspõhises kontoris on töötajad tihti kaootiliselt laiali, mis tähendab, et lootma ei saa jääda iseeneslikule informatsiooni liikumisele, vaid korralikule kommunikatsiooniplaanile.

Enne pandeemiat olid aga inimesed nii tegevuspõhises kui kodu+kontori kombinatsioonis organisatsioonis toimuvaga kursis samaväärselt. Sarnaselt eelpool koostöö ja omavahelise läbisaamise vahelise erinevuse selgitusele, on magistritöö autori hinnangul oluline selgitada, mis erinevus on organisatsioonis toimuvaga kursis olemisel ning informatsiooni liikumisel. Sarnaselt koostööle on ka informatsiooni liikumine pigem formaalne ja seotud töökorraldusega, kus töötajal on tööks vajalik töösisendi kättesaadavus ja olemasolu. Seevastu organisatsioonis toimuvaga kursis olemine on sarnaselt omavahelisele läbisaamisele seotud mitteformaalsete suhetega ehk lisaks tööalasele informatsioonile liiguvad töökollektiivis lähedasemate inimeste vahel ka isiklikud teemad (nt perekondlikud

mured ja rõõmud). Samuti klatš (Lal, Dwivedi 2009). Selline mitteformaalne suhtlus on omavaheliste suhete seisukohalt aga oluline, sest aitab kaasa ühtekuuluvustunde jms loomisele. Enne pandeemiat oli levinuim töötamiskoht kontoripõhine ning kaugtööl töötasid vaid vähesed, näiteks inimesed, kes tõesti olid kaugtööl produktiivsemad ja kelle töö eripäraga kaugtöö sobis. Seejuures ei pruugitud tajuda asukohaerinevusest tingitud negatiivseid tagajärgi. Näiteks sõprussuhete olemasolul ei jäädud ilma mitteformaalsetest vestlustest. Pandeemia ajal toimusid selles osas aga mõned muutused. Nimelt hakkasid inimesed rohkem väärtustama kodus olemist ning ka kodu ja kontori kombinatsiooni. Nendes kohtades olid hinnangud kõrgemad kui suletud ja avatud kontoris ning samaväärsed kui tegevuspõhises kontoris. Põhjuseks võib olla, et töötajad tajusid kodus töötades paindlikkust ja tekkis arusaam, et kodus olles saab edukalt sooritada tööülesandeid, viia läbi kolleegidega virtuaalühisüritusi, ärikohtumisi jms. Samuti võisid inimesed tunda end kodus turvalisemalt võrreldes kontoritega, kus tuli puutuda kokku teiste inimestega ning võis olla oht nakatuda viirusega. Lisaks on varasemate uuringutes leitud, et kaugtöö võib positiivselt mõjuda töö- ja eraelu tasakaalule (Grant *et al* 2013; Baruch 2000; Coelho Junior *et al* 2020; Ipsen *et al* 2021; Buomprisco *et al* 2021), mis tähendab, et kevadel 2020 COVID-19 pandeemia esimese laine ajal said paljud inimesed kodus uue töö- ja elukorraldusega harjuda. Mis aga tähendab, et sügiseks 2020 oli välja kujunenud uus rütm (sh toimivad lahendused tööalase informatsiooni edastamiseks).

Seega saab dispersioonanalüüsi tulemuste põhjal välja tuua, et enne pandeemiat ning pandeemia ajal kaugtööl viibivate ning kaugtöö kombineerimist kontoritööga kasutanud töötajate hinnangutes oli mõnedes uuritud aspektides statistiliselt olulisi erinevusi kontoriga. Tulenevalt aga suure valimi omapärast on ka üsna väikesed erinevused oluliseks osutunud. Seega olenemata töötamiskohast, tuldi üsna hästi toime nii enne pandeemiat kui pandeemia ajal. Seejuures on olulise tulemusena võimalik välja tuua, et pandeemia ajal on kaugtööl viibivate inimeste osakaal küll märkimisväärselt suurenenud, kuid ei enne COVID-19 pandeemiat ja ka mitte selle ajal ei ole kaugtöö tagajärjed märkimisväärselt muutunud.

Autori hinnangul saab kaugtöö (sügisel 2019 ainult kodu+kontori kombinatsiooni ning sügisel 2020 kodus töötamise kui ka kodu+kontori kombinatsiooni) tinglikult sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse maatriksis paigutada kõikide väidete lõikes kolmandasse veerandisse (vt ptk 1.3 joonis 1), sest uuritud väidete põhjal ei ole Eesti inimestel kaugtööl halvem võrreldes kontoriga. Kuigi üldiselt võib arvata, et mida suurem füüsiline isoleeritus, seda suurem sotsiaalne isoleeritus (McLaughlin 2017) ja et kaugtöö toob kaasa just informatsiooni liikumise ja suhete ning koostööga seotud negatiivseid tagajärgi (vt tabel 2), siis antud töö

seda ei kinnitanud ei enne pandeemiat ega pandeemia ajal. Seejuures peab autor aga väga oluliseks teema edasiuurimist täiendavate väidete lõikes (nt produktiivsus, stress, läbipõlemine, töökoormus) ning ka fookustatult isoleerituse uurimist – mõistmaks ja kinnitamaks, et kaugtöötajad saab Eestis erinevalt teoorias välja toodud autoritele (nt Lal, Dwivedi 2009; Bentley *et al* 2016; Kłopotek 2017; Kotera *et al* 2020) sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse maatriksis paigutada kolmandasse veerandisse.

Autor usub, et magistritöö tulemused on oluliseks sisendiks erinevate organisatsioonide personalijuhtidele ja värbamisspetsialistidele. Eelkõige just seetõttu, et kaugtöö pakkumist ja võimaldamist ei ole vaja karta, sest kaugtöö ei too uuritud tagajärgede lõikes kaasa negatiivseid tulemeid. Samuti on analüüsi tulemused julgustuseks töövõtjatele, et kandideerides ametikohtadele, kus töö iseloomust lähtuvalt on võimalik tööülesandeid täita organisatsiooni tööruumidest väljaspool pigem boonus.

Magistritöö autor on tänulik, et sai kasutada võimalust Palgainfo Agentuuri küsitluste tulemuste analüüsimiseks, sest ise küsitlust koostades ja seda laiali saates poleks autor nii suurte valimiteni jõudnud. Küll aga on piiranguks fakt, et tegemist on vastajate endi hinnangutega, mis ei pruugi peegeldada tegelikkust. Antud magistriöös on veidi üleesindatud kõrgharidusega inimesed ja alaesindatud väikeste organisatsioonide töötajad. Samuti on kõige vanema vanusegrupi esindajaid natuke vähem.

Kokkuvõte

Viimased poolteist aastat on inimkonna ajaloos olnud väga muutuste- ja piiranguterohke. Mitte kunagi varem pole inimeste töötamis- ja liikumisvabadust piiratud viisil, et inimesed peavad isoleerima end koduseinte vahele. See omakorda tähendab, et traditsioonilise töövormi (kus inimesed töötavad kaheksast viieni füüsiliselt kohal organisatsiooni tööruumides) kõrval on kanda kinnitamas kaugtöö.

Kaugtöö erinevaid definitsioone on magistritöö autori hinnangul võimalik analüüsida kolme elemendi kaudu – asukohaerinevus, IKT ja aeg. Magistritöös analüüsitud definitsioonide põhjal, mis jäid ajavahemikku 1997-2020, saab väita, et definitsioonid ei ole ajas muutunud. Pigem iseloomustab definitsioone erinev põhjalikkuse tase ning kasutatud elementide hulk. Samuti on definitsioonide mõte jäänud samaks – võimalust töötada kontorist väljaspool saab nimetada kaugtööks. Kaugtöö võib endaga kaasa tuua aga nii positiivseid kui ka negatiivseid tagajärgi. Analüüsides varasemaid uuringuid selgus, et enim negatiivseid tagajärgi on leitud koostöö, omavaheliste suhete ja informatsiooni liikumise osas, mis võivad esineda just seetõttu, et kaugtööl (sealhulgas kodus) on töötaja isoleeritud.

Analüüsitud kirjanduse põhjal saab isoleeritust jagada sotsiaalseks ja füüsiliseks isoleerituseks. Toetudes erinevatele definitsioonidele ning definitsiooni analüüsile (vt lisa A ja B) leiab magistritöö autor, et tegemist on väga tihedalt läbipõimunud mõistetega, kus enamikus definitsioonides ei ole selget piiri sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse vahele õnnestunud tõmmata. Seda näitas ka varasemate autorite uuringutes kasutatud väidete (vt lisa C) analüüs. Seetõttu lähtub autor magistritöös segaduse vältimiseks enda koostatud sotsiaalse isoleerituse definitsioonist. Füüsilise isoleerituse uurimiseks võtab aga aluseks Bartel *et al* (2012) definitsiooni.

Lähtudes aga erinevate autorite isoleerituse tõlgendamisvõimalustest ning tuginedes varasemate uuringute tulemustele koostas magistritöö autor maatriksi, mis kirjeldab nelja veerandi kaudu kaugtöötaja tajutavat isoleeritust ning seeläbi ilmnevaid kaugtöö tagajärgi. Maatriks on jagatud järgnevalt: kõrge sotsiaalne ja füüsiline isoleeritus (veerand I), kõrge sotsiaalne ja madal füüsiline isoleeritus (veerand II), madal sotsiaalne ja madal füüsiline isoleeritus (veerand III) ning kõrge füüsiline ja madal sotsiaalne isoleeritus (veerand IV). Uuringust jäi välja kolmas veerand, sest nimetatud veerandis ei ole töötajal isoleeritusega seotud probleeme. Kolme ülejäänud veerandit iseloomustas autor erinevate tööalaste näidete kaudu, kuidas ja milliseid tagajärgi töötajad tulenevalt isoleeritusest võivad kaugtööl tajuda. Küll aga selgus teises veerandis, et töötajad võivad tajuda isoleeritust isegi kolleegidega samas hoones viibides (Sindberg, Lipscomb 2005; Bentein *et al* 2017; Huyghebaert *et al* 2018; Wang *et al* 2020). See aga tähendab, et tegemist ei pea olema kaugtöötajaga, et aset leiaks isoleerituse tajumine ning et kannatama hakkaksid näiteks informatsiooni liikumine või omavaheline läbisaamine.

On aga võimalik üldistada, et kui inimene puutub vähe või üldse mitte töökaaslastega kokku, on tegemist justkui objektiivse tegelikkusega ehk inimene võib tajuda füüsilist isoleeritust. Seevastu inimeste sotsiaalsusvajadus ja arusaam suhtlusest ning suhtluse hulgast on väga erinev ning sotsiaalselt isoleeritust saab käsitleda kui subjektiivset tegelikkust. Mistõttu saab üldistada, et nii kaugtöö tagajärjed kui ka kaugtööl tajutav sotsiaalne ja füüsiline isoleeritus on individuaalsed ning subjektiivselt väljenduvad ilmingud.

Olenemata subjektiivsusest võivad töötajad üldjoontes tajuda sarnaseid isoleeritusest tulenevaid kaugtöö tagajärgi. Autor kasutas käesolevas magistritöös Palgainfo Agentuuri sügis 2019 (n=1773), kevad 2020 (n=1162) ja sügis 2020 (n=1751) üle-Eestilise uuringu tulemusi, uurides organisatsioonisisese koostöö, kolleegide ja vahetu juhiga läbisaamise, organisatsioonis toimuvaga kursis olemise ning informatsiooni liikumise kohta. Taustainformatsiooni saamiseks kasutas autor väidete lõikes kirjeldavata statistikat. Väidete

erinevusi (sügis 2019 *vs.* sügis 2020) erinevate töötamiskohtade lõikes uuris autor kahes etapis. Esimeses etapis võrdles autor kolme töötamiskoha gruppi (kodu, kontor+kodu kombinatsioon, kontor). Teises etapis aga põhjalikuma informatsiooni saamiseks nelja (sügis 2019) või viit (sügis 2020) gruppi – kodu, suletud kontor, tegevuspõhine kontor, avatud kontor, kodu+kontori kombinatsioon. Väidete erinevusi erinevate töötamiskohtade gruppide lõikes analüüsis autor parameetrilise dispersioonanalüüsi kaudu (ANOVA test), rakendades kahe või enama grupi korral Post Hoc LSD testi. Dispersioonide võrdsuse nõuet kontrolliti Levene'i testiga.

Dispersioonanalüüsi tulemusel selgus, et enne pandeemiat ning pandeemia ajal kodus töötavate ning kodu+kontori kombinatsiooni kasutanud töötajate hinnangutes oli mõnedes uuritud aspektides statistiliselt olulisi erinevusi kontoriga, kuid erinevused ei olnud suured. Oluline tulemus on, et viibimine kaugtööl ei too kaasa negatiivseid tagajärgi. See tähendab, et kaugtööl töötamine on võrdväärne kontoris töötamisega ning antud uuring ei kinnitanud, et kaugtööl jääks töötaja ilma olulisest informatsioonist või kannataks koostöö või läbisaamine kolleegidega. Seetõttu tuginedes uuringu tulemustele, võib tinglikult öelda, et Eestis ei ole kaugtöötajatel sotsiaalset isoleeritust. Kaugtöötajatel on küll füüsiline isoleeritus, kuid see ei ole kaasa toonud negatiivseid tagajärgi. See tähendab, et kodus töötada ei ole halvem võrreldes kontoriga.

Seejuures on väga oluline antud teemat edasi uurida, sest käesolev töö kaasas vaid mõned kirjanduse põhjal olulised tagajärjed, mida kaugtöö võib põhjustada. Samuti vajab põhjalikumat uurimist isoleeritus, mille tausta avas magistritöö autor sellisel kujul Eestis esimest korda. Käesolevas magistritöös ei rakendanud autor kvalitatiivset uurimismeetodit, kuid mida võiks kindlasti teha järgnevates uuringutes, et saada täiendavaid kommentaare ning praktilisi näiteid intervjuudes osalejatelt. Lisaks on oluline meeles pidada, et Palgainfo Agentuuri küsitluse vastused (nagu ka kõik teised taolised küsitlused) tuginevad inimeste hinnangutele, mis ei pruugi peegeldada tegelikkust.

Viidatud allikad

1. Al Issa, H.-E., Jaleel, E. M. (2021). Social isolation and psychological wellbeing: Lessons from Covid-19. *Management Science Letters, 11*(2), 609–618. https://bit.ly/344roEC
2. Allen, T. D., Golden, T. D., Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest, 16*(2), 40–68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273
3. Allik, L. (1979). Sotsiaalse isolatsiooni mõjust meremeestele ja laevameeskondadele. *Diplomitöö*
4. Andersson, L. M., Pearon C. M. (1999). Tit for that? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review, 24*(3), 452–471. https://bit.ly/2QBbcaN
5. Åborg, C., Fernström, E., Ericson, M. (2002). Telework – Work Environment and Well Being. A Longitudinal Study. *Uppsala University, Department of Information Technology, Technical report,* 1–21. https://bit.ly/346scZD
6. Arula, K. (2018). Kaugtöö kasutamise laiendamise võimalused Eesti infotehnoloogia ettevõtetes. *Magistritöö*
7. Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., Yang, X. (2021). How does Working from Home Affect Developer Productivity? - A Case Study of Baidu During COVID-19 Pandemic. *Empirical Software Engineering manuscript,* 1–23. https://bit.ly/2T8Exu7
8. Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. (2020). Why Working From Home Will Stick. *Working Paper,* 1–63. DOI: 10.3386/w28731
9. Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing Where You Stand: Physical Isolation, Perceived Respect, and Organizational Identification Among Virtual Employees. *Organization Science, 23*(3), 743–757. https://bit.ly/3hNMGOO
10. Bentein, K., Garcia, A., Guerrero, S., Herrbach, O. (2017). How does social isolation in a context of dirty work increase emotional exhaustion and inhibit work engagement? A process model. *Personnel Review, 46*(8), 1620–1634. https://bit.ly/3ozE53H
11. Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics, 52,* 207–215. https://bit.ly/3yqxGMF
12. Bengtsson, M., Hinttu, S., Kock, S. (2003). Relationship of Cooperation and Competition between Competitors. *Work-in-Progress Paper submitted to the 19th Annual IMP Conference,* 1–11. https://bit.ly/3wicW7W
13. Bick, A., Blandin, A., Mertens, K. (2020). Work from Home After the COVID-Outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas,* 1-19. https://doi.org/10.24149/wp2017

14. Biordi, D. L., Nicholson, N. R. (2013). Social Isolation. *Chronic illness: Impact and intervention*, 85–115. https://bit.ly/3tZScjX

15. Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., TuYe, H.-Y. (2020). COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data. *National Bureau of Economic Research, Working Paper*, 1–26. DOI: 10.3386/w27344

16. Bucquet, D., Condon, S., Ritchie, K. (1990). The French version of the Nottingham health profile. A comparison of items weights with those of the source version. *Social Science & Medicine*, *30*(7), 829–835. https://doi.org/10.1016/0277-9536(90)90207-9

17. Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, *5*(2), 1–5. https://doi.org/10.21601/ejeph/9705

18. Böttcher, B. (2015). Kaugtöö ja traditsiooniline töökorraldus: töötajate rahulolu oma töö, kolleegide ja juhiga ning pühendumine organisatsioonile. *Magistritöö*

19. Coelho Junior, F. A. (2020). What Brazilian workers think about flexible work and telework? *Int. J. Business Excellence, 20*(1), 16–31. https://bit.ly/2RD0TDB

20. Crosbie, T., Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, *3*(3), 223–233. https://doi.org/10.1017/S1474746404001733

21. Danielsson, C. B., Bodin, L., Wulff, C., Theorell, T. (2015). The relation between office type and workplace conflict: A gender and noise perspective. *Journal of Environmental Psychology*, *42*, 161–171. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.04.004

22. De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., Greco, E. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 1–6. https://doi.org/10.1155/2018/7649085

23. de Vries, H., Tummers, L., Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, *39*(4), 570–593. https://doi.org/10.1177/0734371X18760124

24. Delisle, M.-A. (1988). What does Solitude Mean to the Aged? *Canadian Journal on Aging, La Revue Canadienne Du Vieillissement*, *7*(4), 358–371. https://bit.ly/3oCocJV

25. Eurofound, ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effect on the world of work. *Research report*, 1–80. DOI: 10.2806/372726

26. Even, A. (2020, 25. veebruar). The Evolution of Work: Best Practices for Avoiding Social and Organizational Isolation in Telework Employees. *SSRN Electronic Journal*, 1–31. https://doi.org/10.2139/ssrn.3543122

27. Fitzer, M. M. (1997). Managing From Afar: Performance and Rewards In a Telecommuting Environment. *Compensation & Benefits Review. 29*(1), 65–73. https://doi.org/10.1177/088636879702900110

28. 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. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524

29. Glambek, M., Skogstad, A., Einarsen, S. V. (2020). Does the number of perpetrators matter? An extension and re-analysis of workplace bullying as a risk factor for exclusion from working life. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *30*(5), 508–515. https://doi.org/10.1002/casp.2456

30. Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, *35*(5), 527–546. https://bit.ly/3oIdDVx

31. Greer, T. W., Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, *17*(2), 87–111. https://doi.org/10.1037/mgr0000014

32. Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, *20*(1), 19–33. https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x

33. Harrington, S. J., Santiago, J. (2006). *Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work Life and Professional Isolation*, *6*(3), 1–11. https://bit.ly/3fFLZEK

34. Hawthorne, G. (2006). Measuring Social Isolation in Older Adults: Development and Initial Validation of the Friendship Scale. *Social Indicators Research*, *77*(3), 521–548. https://doi.org/10.1007/s11205-005-7746-y

35. Hickman, A. (2019). Workplace Isolation Occurring in Remote Workers. *For the degree of Degree of Doctor of Philosophy Management*

36. Holt-Lunstad, J. (2018). Fostering Social Connection in the Workplace. *American Journal of Health Promotion*, *32*(5), 1307–1312. https://bit.ly/3bKYH3P

37. Huyghebaert, T., Gillet, N., Audusseau, O., Fouquereau, E. (2019). Perceived career opportunities, commitment to the supervisor, social isolation: Their effects on nurses' well-being and turnover. *Journal of Nursing Management*, *27*(1), 207–214. https://doi.org/10.1111/jonm.12666

38. Illegems, V., Verbeke, A. (2004). Telework: What Does it Mean for Management? *Long Range Planning*, *37*(4), 319–334. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004

39. Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., Hansen, J. P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), 1–17. https://doi.org/10.3390/ijerph18041826

40. Karim, J., Bibi, Z., Rehman, S. U. (2015). Emotional Intelligence and Perceived Work-related Outcomes: Mediating Role of Workplace Incivility Victimization. *Pakistan Journal of Psychological Research, 30*(1), 21–37. https://bit.ly/3f4Esju

41. Kirchner, K., Ipsen, C., Hansen, J. P. (2021). COVID-19 leadership challenges in knowledge work. *Knowledge Management Research & Practice*, 1–21. https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1877579

42. Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Scientific Quarterly „Organization and Management", 4*(40), 39–49. DOI: 10.29119/1899-6116.2017.40.3

43. Kotera, Y., Green, P., Rhodes, C., Williams, A., Chircop, J., Spink, R., … Okere, U. (2020). Dealing With Isolation Using Online Morning Huddles for University Lecturers During Physical Distancing by COVID-19: Field Notes. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, *21*(4), 238–244. https://doi.org/10.19173/irrodl.v21i4.4843

44. Kurkland, N. B., Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, *28*(2), 53–68. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9

45. Kütt, K. M. (2020). Animatsioon „Seinad" ning eraldatuskogemus loomingus. *Lõputöö*

46. Laitinen, K., Valo, M. (2018). Meanings of communication technology in virtuaal team meetings: Framing technology-related interactions. *International Journal of Human-Computer Studies, 111,* 12–22. https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2017.10.012

47. Lal, B., Dwivedi, Y. K. (2009). Homeworkers' usage of mobile phones; social isolation in the home-workplace. *Journal of Enterprise Information Management, 22*(3), 257–274. https://doi.org/10.1108/17410390910949715

48. Liu, H., Zhang, M., Yang, Q., Yu, B. (2020). Gender differences in the influence of social isolation and loneliness on depressive symptoms in college students: A longitudinal study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *55*(2), 251–257. https://doi.org/10.1007/s00127-019-01726-6

49. Marshall, G. W., Michaels, C. E., Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology and Marketing*, *24*(3), 195–223. https://doi.org/10.1002/mar.20158

50. Mateyka, P. J., Rapino, M. A, Landivar, L. C. (2012) Home-Based Workers in the United States: 2010. Suitland: US Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, US Census Bureau, 1-32. https://bit.ly/2Shocm8

51. McLaughlin, R. (2017). Examining isolation and commitment as mechanisms by which remote work influences subsequent individuaal and organisational outcomes. *For the degree of* Degree of Master of Science in Applied Psychology.

52. Methot, J. R., Rosado-Solomon, E. H., Downes, P., Gabriel, A. S. (2020). Office Chit-Chat as a Social Ritual: The Uplifting Yet Distracting Effects of Daily Small Talk at Work. *Academy of Management Journal,* 1-55. https://doi.org/10.5465/amj.2018.1474

53. Mirzakhanyan, G. G. (2020). How Can Telework Contribute to the Administration of Social Services in the Public Sector? *A graduate project submitted in partial fulfillment of the requirements For the degree of Master of Public Administration, Public Sector Management and Leadership,* 1-41.

54. Mulki, J. P., Jaramillo, F. (2011). Workplace isolation: Salespeople and supervisors in USA. *The International Journal of Human Resource Management*, *22*(4), 902–923. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555133

55. Munir, Y., Khan, S.-U.-R., Sadiq, M., Ali, I., Hamdan, Y., Munir, E. (2016). Workplace Isolation in Pharmaceutical Companies: Moderating Role of Self-Efficacy. *Social Indicators Research*, *126*(3), 1157–1174. https://bit.ly/3fyIKyP

56. Noonan, M. C., Glass, J. L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review, 135,* 38–45. https://bit.ly/2Shfg07

57. Nurk, K. (2011). Keskkonna rikastamise ja isolatsiooni mõju LSAMP geenipuudulikkusega hiire fenotüübile – keskkonnast ja geneetilistest teguritest tuleneva fenotüübi eristamine. *Seminaritöö*

58. Nurmi, N., Hinds, P. J. (2016). Job complexity and learning opportunities: A silver lining in the design of global virtual work. *Journal of International Business Studies*, *47*(6), 631–654. https://doi.org/10.1057/jibs.2016.11

59. Orhan, M. A., Rijsman, J. B., van Dijk, G. M. (2016). Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *32*(2), 109–122. https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.02.002

60. Palgainfo Agentuur (2021). Palgainfo Agentuuri uuringud. Retrieved from https://www.palgainfo.ee/palgalinfo-agentuur/agentuuri-uuringud

61. Parts, M. (2005). Töö mõju raskete kuritegude menetlemisega tegelevatele politseiametnikele. *Lõputöö*

62. Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, A., Pilar de Luis Carnicer, M. (2003). The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking. *Personnel Review*, *32*(6), 733–755. https://doi.org/10.1108/00483480310498693

63. Pärnoja, K. (2002). Narkomaania subkultuur. *Lõputöö*

64. Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, *34*(4), 386–399. https://doi.org/10.1108/01409171111117843

65. Raghuram, S., Hill, N. S., Gibbs, J. L., Maruping, L. M. (2019). Virtual Work: Bridging Research Clusters. *Academy of Management Annals*, *13*(1), 308–341. https://doi.org/10.5465/annals.2017.0020

66. Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., Stachová, K. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, *12*(13), 1–21. https://doi.org/10.3390/su12135332

67. Robelski, S., Keller, H., Harth, V., Mache, S. (2019). Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(13), 1–22. https://doi.org/10.3390/ijerph16132379

68. Ruff, K. (2019). Analysis of Working from Home vs Working at the Office, as a Construction Company in the Bay Area. *Senior Project.* https://bit.ly/3u70Htt

69. Sindberg, L., Lipscomb, S. D., Palmer, P. (2005). Professional Isolation and the Public School Music Teacher. *Bulletin of the Council for Research in Music Education, 166,* 43–56. http://www.jstor.org/stable/40319279

70. Smith, J. W., Calasanti, T. (2005). The influences of gender, race and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: an exploratory study of university faculty. *Sociological Spectrum, 25*(3), 307–334. https://bit.ly/3wtoIwx

71. Sokk, G. J. (2020). Kaugtöö alustamine ja korraldamine COVID-19 pandeemiast tingitud eriolukorras. *Bakalaureusetöö*

72. Soosalu, H. (2020). Üksindus ja üksildus – eakate üksinda elamise kogemused. *Bakalaureusetöö*

73. Statistikaamet (2011) Rahva ja eluruumide loendus 2011. Retrieved from https://bit.ly/2SXkJJW

74. Statistikaamet (2021) Majandusüksused. Retrieved from https://bit.ly/2RCsiWo

75. Vellner, A. (2020). Kaugtöö töötajate motiveerimise vahendina Veterinaar- ja Toiduameti näitel. *Lõputöö*

76. Voolens, E., Sõstra, K. (2021). Koroonakriisi tulemus: 200 000 kaugtöö tegijat. *Statistikaameti blogi*. Retrieved from https://bit.ly/3oyMCnw

77. Wang, W., Albert, L., Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*, *42*(3), 609–625. https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0246

78. Weinert, C., Maier, C., Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings, 94*, 1407–1421. https://aisel.aisnet.org/wi2015/94

79. Wright, S. L., Burt, C. D. B., Strongman, K. T. (2006) Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology, 35*(2), 59–68. https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/2751

80. Zavaleta, D., Samuel, K., Mills, C. (2014). Social isolation: A conceptual and measurement proposal. *OPHI Working Papers, 67*, 1–64. https://bit.ly/3bK32Eb

LISA A

Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonid

Allikas	Definitsiooni autorid	Definitsioon
Delisle (1988: 361)	Originaaldefinitsioon	„Sotsiaalne isoleeritus on üksilduse suhteline vorm, kirjeldades indiviidi vähest sotsiaalset elu, mida väljendavad sotsiaalsete kontaktide kvantiteet ja kvaliteet.“
Smith, Calasanti (2005)	Smith, Markham (1998: viidatud läbi Smith ja Calasanti 2005)	„Sotsiaalne isoleeritus viitab tugivõrgustike poolt tõrjutuse tundmisele.“
Hawthorne (2006: 526)	Originaaldefinitsioon	„Sotsiaalne isoleeritus on elamine ilma kaaslaseta, väheste sotsiaalsete kontaktide hulga ja vähese sotsiaalse toega, tundes end teistest eraldiseisva ja kõrvalisena, kannatades isoleerituse ja üksilduse käes.“
Harrington, Santiago (2006: 1)	Originaaldefinitsioon	„Sotsiaalne isolatsioon ilmneb inimestega suhtlemise puudumise tõttu.“
Biordi, Nicholso (2013: 85)	Originaaldefinitsioon	„Indiviidi psühholoogiline ja/või füüsiline distants soovitud või vajatud suhetest teiste isikutega tema suhtevõrgustikus.“
Zavaleta *et al* (2014: 5)	Originaaldefinitsioon	„Sotsiaalne isoleeritus on erinevatel tasanditel (indiviid, rühm, kogukond, ja laiem sotsiaalne keskkond) teiste inimestega sotsiaalsete suhete ebapiisav kvaliteet ja kvantiteet.“
Huyghebaert *et al* (2018)	Marshall *et al* (2007: 196)	„Toetuse ja tunnustuse puudumise tajumine ning puuduvad võimalused mitteformaalseks suhtluseks töökaaslastega ja gruppi mittekuulumine.“
Holt-Lunstad (2018: 1308)	Originaaldefinitsioon	„Puuduv või harvaesinev kontakt teistega.“
Al Issa, Jaleel (2021)	(Liu *et al* 2020: 1)	„Üksi olemine ja end üksildaselt tundmine.“
Bartel *et al* (2012: 744)	Originaaldefinitsioon	„Töötajate töötamine kohas, kus nad ei paikne organisatsiooni liikmetega samas kohas.“
Orhan *et al* (2016)	Marshall *et al* (2007: 198-199)	„Rahuldavate sõprussuhete puudumine või puuduv juurdepääs sotsiaalsetele võrgustikele töökohal.“

Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

LISA B

Sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse definitsioonide erinevate komponentide analüüs

Definitsiooni autor(id)	Objektiivne *vs.* subjektiivne	Füüsiline *vs.* sotsiaalne isoleeritus	Kas isoleeritus on tööalane?	Kelle suhtes isoleeritud?	Formaalne *vs.* mitteformaalne
Delisle 1988	Subjektiivne	Viited sotsiaalsele ja füüsilisele isoleeritusele	Sotsiaalsed kontaktid (sisaldab tööalast)	Sotsiaalsed kontaktid	-
Smith, Markham 1998 (viidatud läbi Smith, Calasanti 2005: 310)	Subjektiivne	-	Võrgustik (sisaldab tööalast)	Võrgustik	-
Hawthorne 2006	Subjektiivne, objektiivne	Sotsiaalne, füüsiline	Sotsiaalsed kontaktid (sisaldab tööalast)	Teised	-
Harrington, Santiago 2006	Subjektiivne	Sotsiaalne	Inimesed (sisaldab tööalast)	Inimesed	-
Biordi, Nicholso 2013	Subjektiivne, objektiivne	Sotsiaalne, füüsiline	Võrgustik (sisaldab tööalast)	Võrgustik	Mitteformaalne
Zavaleta *et al* 2014	Subjektiivne	Viited sotsiaalsele ja füüsilisele isoleeritusele	Sotsiaalsed suhted (sisaldab tööalast)	Indiviid, grupp, ühiskond, laiem sotsiaalne keskkond	-

Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

LISA B (jätk)

Definitsiooni autor(id)	Objektiivne *vs.* subjektiivne	Füüsiline *vs.* sotsiaalne isoleeritus	Kas isoleeritus on tööalane?	Kelle suhtes isoleeritud?	Formaalne *vs.* mitteformaalne
Marshall *et al* 2007$_1$	Subjektiivne	Sotsiaalne	Töökaaslased	Töökaaslased, grupp	Mitteformaalne
Holt-Lunstad 2018	Subjektiivne, objektiivne	Sotsiaalne, füüsiline	-	-	-
Liu *et al* 2020	-	Sotsiaalne, füüsiline	-	-	-
Bartel *et al* 2012	Objektiivne	Füüsiline	Töökaaslased	Töökaaslased	-
Marshall *et al* 2007$_2$	Subjektiivne	Sotsiaalne	Võrgustik töökohas	Võrgustik töökohas	Mitteformaalne

Märkus: Märge $_1$ sümboliseerib nimetatud autori definitsiooni kasutamist lisas A kajastatatud Orhan *et al* (2016) ja $_2$ Huyghebaert *et al* (2018) uuringutes.
Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

LISA C

Varasemalt sotsiaalse ja füüsilise isoleerituse uurimiseks kasutatud väited

Autor(id)	Liik	Küsimus(ed)/väited
Hawthorne 2006: 541-542	Sotsiaalne isoleeritus (6 väidet)	„Teistega on olnud lihtne suhelda.“ „Tundsin end teistest inimestest isoleeritult.“ „Mul oli keegi, kellega oma tundeid jagada.“ „Leian, et mul olnud lihtne vajadusel teistega kontakti leida. „Olles koos teiste inimestega, tundsin end eraldatult.“ „Tundsin end üksi ja sõpradeta.“
Huyghebaert *et al* 2018: 4 (lühiversioon Marshall *et al* 2007: 219-221 väidetest)	Sotsiaalne isoleeritus	„Sõbrad on tööl minu jaoks olemas.“ „Mul on tööl üks või mitu sõpra, kellega saan tekkinud igapäevaprobleeme arutada.“ „Mul on kolleegid, kellele saan loota, kui mul on probleem.“ „Mul on tööl piisavalt inimesi, kellega saan enda tööst rääkida.“ „Tööl on minu ümber inimesed.“ „Mul on tööl inimesed, kelle poole saan pöörduda.“
Orhan *et al* 2016: 5 (lühiversioon Marshall *et al* 2007: 219-221 väidetest)	Füüsiline isoleeritus (6 väidet)	„Olen tööl teistest isoleeritud.“ „Tihti tunnen end kõrvalejäetult.“ „Tihti tunnen inimestest enda ümber puudust.“ „Tihti tunnen, et ma ei olen enam kellagagi lähedane.“ „Olen eraldatud teistest, kellega koos töötan.“ „Tihti tunnen puudust mitteformaalsetest tööalastest vestlustest.“
	Informatsiooniline isoleeritus (4 väidet)	„Tunnen, et jään suurest osast informatsioonist ilma, kui ma ei näe inimesi, kellega koos töötan.“ „Tihti jään ilma võimalusest kohtuda võtmeisikutega, kellega koos töötan.“ „Suudaksin lahendada tekkinud probleeme kiiremini ja efektiivsemalt, kui mul oleks rohkem võimalusi näost-näkku suhtluseks teistega.“ „Mitteformaalsed vestlused teistega on oluline osa minu tööst.“

Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

LISA C (jätk)

Autor(id)	Liik	Küsimus(ed)/väited
Al Issa, Jaleel 2021: 613	(Sisemine) sotsiaalne isoleeritus (11 väidet, millest 10 tk Bucquet *et al* 1990: 831 väidetest ja 1 Zavaleta)	„Ma ei tunne end osana sõprade grupist.“ „Mul ei ole ühtegi sõpra, kellega saaksin oma vaateid jagada, kuid soovin, et mul oleks.“ „Mul ei ole sõpru, kes mind mõistaksid, kuid soovin, et mul oleks.“ „Tunnen end teistest inimestest isoleeritult.“ „Teiste inimestega koos olles, tunnen end kõrvalejäetult.“ „Tunnen end üksi ja sõpradeta.“ „Tunnen, et olen inimestele koormaks.“ „Tunnen end üksildasena.“ „Tunnen, et ma ei ole kellegagi lähedane.“ „Tunnen, et mul on keeruline inimestega kontakti leida.“ „Ma ei usalda enamikku inimestest.“
	(Väline) sotsiaalne isoleeritus (5 väidet) aluseks Zavaleta *et al* (2017: 33-39) võited	„Viimase kahe nädala jooksul ma ei ole oma perega koos aega veetnud.“ „Viimase nädala jooksul pole ma veetnud aega sõprade ja sugulastega väljaspool oma leibkonda.“ „Mul ei ole kedagi, kellega saaksin isiklikke asju arutada.“ „Mul ei ole sugulasi ega sõpru, kellele hädas saaksin appi minna.“ „Ma ei anna endast kõike, et aidata kedagi, kes on mind varem kenasti kohelnud.“
Bartel *et al* 2012: 748	Füüsiline isoleeritus (1 küsimus)	„Kui suure protsendi keskmiselt töötate füüsiliselt isoleeritult eemal organisatsioonist, oma vahetust töökorraldajast ja töökaaslastest ning teistest organisatsiooni liikmetest?“
Bucquet *et al* 1990: 831 Originaalväited	Sotsiaalne isoleeritus (5 väidet)	„Tunnen, et olen inimestele koormaks.“ „Tunnen end üksildasena.“ „Tunnen, et ma ei ole kellegagi lähedane.“ „Tunnen, et mul on keeruline inimestega kontakti leida.“ „Leian, et inimestega on keeruline läbi saada.“

Allikas: Autori koostatud tabelis nimetatud allikate põhjal.

LISA D

Varasemate isoleerituse ning kaugtöö uuringute ülevaade

Töö autor(id)	Fookus	Uurimis-meetod	Asukoht, valim	Uurimis-objekt	Analüüsi-meetod	Tulemused
Benita Lal, Y. K. Dwivedi 2009	Kaugtöötajad, sotsiaalne isoleeritus	Pool-strukt. intervjuud	Suurbritannia, n=25	Globaalsed telekom. ettevõtted	Kvalitatiivne analüüs	Kaugtööl võivad kolleegid muutuda teineteisest kaugemaks. Kaugtööl ollakse telefonide tõttu pidevalt kättesaadavad, mis hägustab piire eraeluga.
Mehmet A. Orhan *et al* 2016	Töökoha isoleeritus	Küsimustik	33 erinevat riiki, n=908	Erinevate org. töötajad	Regressioon-analüüs	Mida rohkem viibib töötaja kaugtööl, seda enam võib ta tajuda informatsioonist ilmajäämist.
M. Kłopotek 2017	Kaugtöö eelised ja puudused	Küsimustik	Poola, n=100	Kaugtöötajad	Kirjeldav statistiks	Noored kaugtöötajad tunnevad end sotsiaalselt isoleeritult.
Laura Sindberg, Scott D. Lipscomb 2005	Ametialane isoleeritus	Küsimustik	Illinois, n=36	Riigikoolide muusikaõpetajad	Kahesuunaline dispersioon-analüüs	Mida pikem on töötaja töö-staaž, seda madalamat iso-leeritust töötaja tajub.
Kathleen Bentein *et al* 2017	Sotsiaalne isoleeritus	Hawthorne (2006) küsimustik	Prantsusmaa, n=195	Puhastustöötajad	Korrelatsiooni analüüs	Puhastustöötajad, tundes end „musta töö tegijatena“ ning eraldatust kollektiivist võivad tajuda sotsiaalset isoleeritust.

Allikas: Autori koostatud varasemate uuringute põhjal.

LISA D (jätk)

Töö autor(id)	Fookus	Uurimis-meetod	Asukoht, valim	Uurimis-objekt	Analüüsi-meetod	Tulemused
Huyghebaert *et al* 2018	Sotsiaalne isoleeritus	Marshall *et al* (2007) küsimustik	Prantsusmaa, n=244	Meditsiini-asutuses töötavad õed	Korrelatsiooni analüüs	Mida rohkem on inimene vaimselt eemal kolleegidest, seda enam võib ta tajuda sotsiaalset isoleeritust.
Wendy Wang, L. Albert, O. Sun 2020	Kaugtöötaja isoleeritus	Golden *et al* (2008) ja Bartel *et al* 2012 küsimustikud	USA, n=446	Kaugtöötajad, kes vähemalt 1x nädalas on kontorist eemal.	Korrelatsiooni analüüs	Inimene võib tajuda isoleeritust kaastöötajatega ka samas hoones viibides.
T. A. Bentley *et al* 2016	Kaugtöötajad, sotsiaalne isoleeritus	Golden *et al* (2008) küsimustik	Uus-Meremaa, n=804	Osaliselt kaug-tööd tegevad personalijuhid ja tippspetsialistid.	Korrelatsiooni analüüs	Organisatsioonipoolne tugi aitab vähendada töötaja tajutavat sotsiaalset isoleeritust.
Hanna de Vries *et al* 2019	Kaugtöö, ametialne isoleeritus	Päeviku pidamine, küsimustik	Holland, n=61	Riigiametnikud	Kvalitatiivne analüüs, korrelatsiooni analüüs	Terved tööpäevad kodus töötav riigiametnik tajub suuremat isoleeritust võrreldes osaliselt kaugtööd tegeva töötaja või kontoris töötava inimesega.
Yasuhiro Kotera *et al* 2020	Isoleeritus	Päeviku pidamine	Suurbritannia, n=12	Ülikoolide töötajad	Kvalitatiivne analüüs	Hommikused virtuaalsed kallistused aitavad sotsiaalset isoleeritust madalal hoida.

Allikas: Autori koostatud varasemate uuringute põhjal.

LISA E

Sügis 2019, kevad 2020 ja sügis 2020 valimitest autori poolt välja jäetud ametinimetused

Abiarst
Aednik, puukooli töötaja ja /või istikukasvataja
Ametnik tootmises
Arhivaar
Arvutivõrkude ja süsteemide tehnik
Audiovisuaal- ja /või ringhäälingutehnik
Automaatik
Bioloog, botaanik, zooloog vms ala tippspetsialist
Biotehnik, mitte-meditsiinialal
Dispetšer elektrienergia ja /või soojuse tootmises
Dispetšer transpordis, laonduses või logistikas
Ehituse töödejuhataja
Ehitusinsener
Ehitusjärelvalvaja
Elektrienergia tootmise insener
Elektriinsener
Elektrik
Elektritööde projektijuht
Elektroonikainsener
Elektroonikaseadmete mehaanik ja hooldaja
Elektroonikatehnik
Energiatootmisettevõtete operaator
Erialateenuseid osutava asutuse juht
Eriarst
Eripedagoog
Füüsika ja /või inseneriteaduse tehnik
Galerii, muuseumi või raamatukogu tehniline töötaja
Hambaraviõde või hambaravi spetsialist
Hindaja ja/või kahjuhindaja
Hooldaja kodus
Hooldustöötaja tervishoius, mujal liigitamata
Hotelli vm majutusasutuse juht
Hulgikaubanduse juht
Huvijuht
IKT kasutajatoe tehnik
IKT-seadmete paigaldaja ja hooldaja
Inspektor
Jaekaubanduse juht
Juht ehituses
Juht hariduse ja koolitusalal
Juht kaubanduses
Kaevanduse ja/või karjääri lihttööline
Kaevur, karjääritööline või mäemasina operaator
Kartograaf või maamõõtja, geodeet

LISA E (jätk)

Kaupluse juhataja
Keemiatööstuse tehnik
Keskastme juht või osakonna juhataja korrakaitses ja/või päästeteenistuses
Keskastme juht, osakonna juhataja elektrienergia ja/või soojuse tootmises
Keskastme spetsialist korrakaitses ja/või päästeteenistuses
Keskkonnahoiu ja/või jäätmekäitluse juht
Kinnisvara halduse tehnik
Klassiõpetaja, 1.-6. klass
Kliendinõustaja
Kliendinõustaja farmaatsia- ja meditsiinikaupade, kosmeetika ja tualetitarvete
Klienditeenindaja
Klienditeenindaja kaupluses, sh supermarketis
Klienditeenindaja tarne, transpordi, laonduse, logistika valdkonnas
Kõne- ja kontaktikeskuse klienditeenindaja
Koolipsühholoog
Koristaja kontoris, hotellis vms asutuses
Koristus ja majapidamistööde juhataja
Kraana, tõstuki vm tõsteseadmete juht
Laoametnik
Laojuhataja
Laotööline
Lasteaia juhataja
Lennumasinate mootorite mehaanik või lukksepp
Loodus- ja inseneriteaduste keskastme spetsialist
Looma, linnu ja/või kalakasvataja, talitaja
Maakorralduse spetsialist
Maaparandus, tee vms masinate juht
Maastikuarhidekt
Mäe ja/või metallurgiatehnik
Majahoidja
Majandusjuhataja
Maniküürija
Masinaehitustehnik
Mehaanikainsener
Metallistöötluspinkide seadistaja või operaator
Meteoroloog
Metsanduse oskustööline
Mootorsõiduki mehaanik ja/või lukksepp
Mujal liigitamata lihttööline
Müügiesindaja
Muuseumi kuraator
Noorsootöötaja
Õenduse tippspetsialist
Optometrist või optik
Oskus- ja käsitöölised, mujal liigitamata
Oskustööline ehituses

LISA E (jätk)

Pangateller või muu teenindaja
Peaspetsialist või juhtivspetsialist korrakaitses ja/või päästeteenistuses
Pedagoogika tippspetsialist, mujal liigitamata
Reklaamimüüja
Restorani-, kohviku vm toitlustusasutuse juht
Rõivaste jms toodete lekaalide tegija või juurdelõikaja
Segapõllumajanduse oskustööline
Sõidukite hoolduse ja remondi töödejuhataja
Sõjaväe allohvitser
Sotsiaalhoolekande teenuste juht
Sotsiaaltöö keskastme spetsialist, noorsootöötaja
Sotsiaaltöö keskastme spetsialist, tegevusjuhendaja
Sotsiaaltöötaja või nõustaja
Sotsioloog, antropoloog, arheoloog vms ala tippspetsialist
Spordi-, vabaaja- või kultuurikeskuse juht
Spordikeskuse juht
Süsteemiadministraator
Taime ja loomakasvatuse, metsanduse ja kalanduse nõuandja
Täiskasvanute koolitaja
Tänavapühkija
Tarne-, transpordi-, logistika- ja/või laonduse juht
Teedeinsener
Teenuste juht, mujal liigitamata
Tehnikaseadmete müügiesindaja
Tehnikateaduste tippspetsialist
Teised
Telefonivahendusjaama operaator
Telekommunikatsiooniinsener
Telekommunikatsioonitehnik
Tervisekaitse ja töötervishoiuinspektor vms spetsialist
Tervisespordi- ja vabaajateenuste instruktor või programmijuht
Tervishoiu tippspetsialist
Toiduainetehnoloog
Tolliametnik
Tollimaakler või ekspediitor
Tööstus või tootmisinsener
Tööstuse juht
Tööstuse protsessijuhtimistehnik
Tööstuse töödejuhataja
Tööstusseadmete müügiesindaja
Tootearendusjuht tööstuses
Tootejuht kaubanduses
Töötervishoiu ja -ohutuse tehnik või inspektor
Töötervishoiu ja tööohutuse nõunik
Tootmise arvestaja või planeerija
Tootmisjuht tööstuses

LISA E (jätk)

Transpordiametnik, logistik
Transpordiettevõtte juht
Transporditööline või laadija
Trükitehnik
Turvatöötaja
Ühiskondliku huviorganisatsiooni juht
Üldehitaja
Ülikooli või kõrgkooli õppejõud
Uuringute, sh turu-uuringute küsitleja
Vaba aja korraldaja
Vahetuse vanem majutuses või toitlustuses
Varustaja
Veebitehnik
Võlgade sissenõudja vms töötaja

LISA F

Kolme erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2019)

Väide	Kodu+ kontor	Kontor	Levene statistik p	F-statistik	p
Koostöö n=1724	3,60 (1,13)	3,58 (1,08)	0,94	0,03	0,87
Kolleegidega omavaheline läbisaamine n=1737	4,10 (0,66)	4,24 (0,69)	0,05	1,82	0,18
Vahetu juhiga läbisaamine n=1729	4,10 (1,04)	4,10 (0,89)	0,93	0,000	0,998
Kursis organisatsioonis toimuvaga n=1737	3,38 (1,00)	3,45 (0,99)	0,89	0,26	0,61
Informatsiooni liikumine n=1724	3,04 (1,20)	3,23 (1,14)	0,57	1,33	0,25

Märkus: Tabeli päises tähistab p olulisuse tõenäosust. Erinevate töötamiskohtade lahtrites väljendab esimene number hinnangute keskmist ning teine number sulgudes standardhälvet.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 uuringu tulemuste põhjal.

LISA G

Kolme erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2020)

Väide	Kodu	Kodu+ kontor	Kontor	Levene Statistik p	F-statistik	p	LSD
Koostöö n=1732	3,56 (1,06)	3,71 (1,02)	3,51 (1,07)	0,15	3,61	0,03*	Kodu+kontor>kontor
Kolleegidega omavaheline läbisaamine n=1724	4,43 (0,75)	4,49 (0,67)	4,36 (0,75)	0,11	4,12	0,02*	Kodu+kontor>kontor
Informatsiooni liikumine n=1735	3,37 (1,07)	3,42 (1,08)	3,20 (1,10)	0,93	6,27	0,002*	Kodu>kontor Kodu+kontor>kontor

Märkus: Tabeli päises tähistab p olulisuse tõenäosust. Erinevate töötamiskohtade lahtrites väljendab esimene number hinnangute keskmist ning teine number sulgudes standardhälvet.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

LISA H

Nelja erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2019)

Väide	Suletud kontor	Tegevus-põhine kontor	Avatud kontor	Kodu+ kontor	Levene statistik p	F-statistik	p	LSD
Koostöö n=1724	3,61 (1,03)	3,87 (1,04)	3,52 (1,13)	3,60 (1,13)	0,07	3,47	0,02*	Tegevuspõhine>suletud kontor Tegevuspõhine>avatud kontor
Kolleegidega omavaheline läbisaamine n=1737	4,23 (0,67)	4,44 (0,69)	4,22 (0,70)	4,10 (0,66)	0,06	3,64	0,01*	Tegevuspõhine>suletud kontor Tegevuspõhine> avatud kontor Tegevuspõhine> kodu+kontor
Vahetu juhiga läbisaamine n=1729	4,13 (0,86)	4,31 (0,89)	4,05 (0,92)	4,10 (1,04)	0,79	2,92	0,03*	Tegevuspõhine> avatud kontor
Kursis org.-is toimuvaga n=1737	3,50 (0,96)	3,68 (1,00)	3,38 (1,01)	3,38 (1,00)	0,51	4,21	0,01*	Tegevuspõhine> avatud kontor Suletud kontor> avatud kontor
Informatsiooni liikumine n=1724	3,29 (1,08)	3,52 (1,14)	3,15 (1,18)	3,04 (1,20)	0,24	4,54	0,00*	Tegevuspõhine> avatud kontor Tegevuspõhine> kodu+kontor Suletud kontor> avatud kontor

Märkus: p tähistab olulisuse tõenäosust. Erinevate töötamiskohtade lahtrites väljendab esimene number hinnangute keskmist ning teine number sulgudes standardhälvet.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2019 uuringu tulemuste põhjal.

LISA I

Viie erineva töötamiskoha dispersioonanalüüsi tulemused (2020)

Väide	Kodu	Suletud kontor	Tegevus-põhine kontor	Avatud kontor	Kodu+ kontor	Levene statistik olulisuse tõenäosus	F-statistik	p	LSD
Koostöö n=1732	3,56 (1,06)	3,48 (1,10)	3,63 (0,88)	3,53 (1,06)	3,71 (1,02)	0,045	2,12	0,08	
Kolleegidega omavaheline läbisaamine n=1724	4,43 (0,75)	4,32 (0,77)	4,55 (0,58)	4,39 (0,72)	4,49 (0,67)	0,09	3,53	0,01*	Kodu>suletud kontor Tegevuspõhine> suletud kontor Kodu+kontor> suletud kontor
Informatsiooni liikumine n=1735	3,37	3,17	3,39	3,23	3,42	0,98	3,65	0,01*	Kodu>suletud kontor Kodu>avatud kontor Kodu+kontor> suletud kontor Kodu+kontor> avatud kontor

Märkus: p tähistab olulisuse tõenäosust. Erinevate töötamiskohtade lahtrites väljendab esimene number hinnangute keskmist ning teine number sulgudes standardhälvet. Halliga markeeritud alad tabelis sümboliseerivad antud ajaperioodi valimites väärtuste puudumist.

Allikas: Autori koostatud Palgainfo Agentuuri sügis 2020 uuringu tulemuste põhjal.

Summary

CONSEQUENCES OF TELEWORK BEFORE AND DURING THE COVID-19 PANDEMIC BASED ON THE SALARY INFORMATION AGENCY DATA

Els Maria Metsmaa

Since COVID-19 pandemic spread around the globe, office workers are more and more working from home. It means, traditional offices and everyday work is changing. However, everything out of our comfort zone may affect us. The aim of the current Master thesis is to find out the consequences of telework before and during the COVID-19 pandemic based on the Salary Information Agency data. To accomplish the aim, the author formulated the following research tasks:

- To define telework and bring out it's consequences.
- To define social and physical isolation and present possibilities for their interpretation.
- To bring out consequences of social and physical isolation while teleworking.
- To find a way to measure the consequences of telework, to describe the data samples and to carry out a quantitative study.
- To analyse the results of the study and present the conclusion, what were the consequences of telework before and during the COVID-19 pandemic in Estonia.

In theoretical part author found out that telework is normally defined based on three different aspects – location difference, ICT and time. Based on the analysis of previous researches, most negative consequences of telework have been found in cooperation, getting along with colleagues and informational flow. All those consequences may appear because of perception of the isolation. Isolation itself can be divided into social and physical which are sometimes difficult to differentiate.

To bring out consequences of social and physical isolation while teleworking the author composed four quarter matrix. Matrix is divided in following order: 1) high social and physical isolation, 2) high social and low physical isolation, 3) low social and physical isolation, 4) low social and high physical isolation. Studies have shown that besides of teleworkers even people at the office could possible perceive isolation.

In empirical part to find out do the consequences of telework appear because of perception of the isolation the author used Salary Information Agency survey results in autumn 2019 (n=1773), spring 2020 (n=1162) ja autumn 2020 (n=1751). The author analysed

cooperation, getting along with colleagues and supervisors, being in touch with what is happening in organisation and overall informational flow. Mostly, author is interested to know if there are differences between previously mentioned three aspects and people working from office/home (teleworking).

The parametric dispersion analysis (ANOVA and Post Hoc LSD test) showed that there were some differences in studied aspects. Most important result of the current Master thesis is that working from home (where people are physically isolated) does not lead to negative consequences and people at home may feel themselves even better in few aspects compared to people at the office. According to the theory and parametric dispersion analysis, teleworkers in Estonia do not feel themselves socially isolated.

In conclusion, the current topic deserves further investigation, especially in different aspects and different data samples. Also, the current Master thesis is the first study in Estonia which analyses social and physical isolation from this point of view. That is why it would be valuable to produce more academic researches in this topic.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Els Maria Metsmaa,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Kaugtöö tagajärjed enne COVID-19 pandeemiat ja selle ajal Palgainfo Agentuuri andmete põhjal,

mille juhendaja on lektor Anne Aidla,

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 Commonsi 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.

Els Maria Metsmaa
25.05.2021