

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Janar Pääsik

KUIDAS MÕJUTAB KODUKONTOR INIMESE TÖÖELU?

Uurimistöö

Juhendaja: Toivo Aavik, PhD

Läbiv pealkiri: KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

Tartu 2020

KUIDAS MÕJUTAB KODUKONTOR INIMESE TÖÖELU?

Kokkuvõte

Kodukontor on üks võimalustest, kuidas tööandja saab anda töötajale rohkem vabadust. Töö eesmärk oli juhtida tähelepanu kodus töötamise võimalustele ja selle positiivsele mõjule. Selles uurimuses võrreldi kontori- ja kodukontori töötajate keskmist vaba aja hulka, keskmist stressi taset, tööga seotud perekonfliktide keskmist arvu ja töötempot. Uurimiseks kasutati t-testi ja Mann-Whitney U-testi keskmiste võrdlemiseks. Samuti uuriti tulemusel orienteeritud töökeskkonna tähtsust. Tulemustest on näha, et kodukontori töötajatel on rohkem vaba aega. Stressi kohta järeldusi teha ei saa, sest tulemuste vahe oli liiga väike ja vajab põhjalikumat uurimist, mis põhjustab käsitletud gruppidel stressi. Töö-pere konfliktides on aga teiste uuringutega võrreldes näha vastuolulisi tulemusi. See võib olla tingitud väikesest valimist. Kõik tulemused ei olnud statistiliselt olulised väikese valimi tõttu ja järelduste tegemiseks peaks koostama suurema valimiga uurimusi.

Märksõnad: vaba aeg, kodukontor, tööelu, kontoritööline, kontor, perekonfliktid, stress, tulemusele orienteeritud töökeskkond, Kopenhaageni Psühholoogiline küsimustik

HOW DOES WORKING FROM HOME EFFECT THE WORK LIFE?

Abstract

Working from home is one way of giving the worker more freedom. The purpose of this study is to bring attention to the option of working from home and its positives. In this research paper average free time, stress and the average subjective evaluation on work related conflicts at home are compared. To analyze the results, t-test and Mann-Whitney's U-Test were conducted, and means were compared. I also touched on the importance of result only work environment (ROWE). There was an increase in free time for home office workers. To draw any conclusions about stress in the two groups a more comprehensive research needs to be made. In the work-family conflict results we saw conflicting results with prior researches. This may be due to a small sample size. The results overall were mostly not statistically relevant and need to be rechecked with a larger sample size to make any conclusions.

Keywords: free time, home office, working from home, work life, office workers, office, work-family conflicts, result only work environment, ROWE, Copenhagen Psychosocial Questionnaire Short Version, COPSQ-II

Sissejuhatus

Inimene teeb tavaliselt tööd suurema osa oma täiskasvanu elust. Sellepärast on keskkond, kus ta töötades viibib väga tähtis. Olenevalt ametist võib see erineda, kuid kõige tavalisem koht on kontor. Kontoreid on erinevaid, kuid põhimõtte on neil kõigil sama. Töötajad tulevad hommikul tööle ja teevad tööd oma laua juures kuni päeva lõpuni. Tihti üritatakse kontoreid kujundada nii, et töötajatel oleks mugavam seal viibida. Selleks ostetakse kontoritesse mugavad toolid, lauad, kohvimasinad jne. Ametist olenevalt võib juhtuda, et töö baseerub ainult laua taga ja sealt tullakse ära vaid lõunaks ja koju minekuks. See võib tekitada erinevaid terviseprobleeme, seoses kas kontorimüra või ebamugavate toolidega (Evans & Johnson, 2000). Samuti on ka ametikohti, kus kontoris viibitakse üpris vähe ja käiakse pidevalt koosolekutel ja klientide juures.

Firmadele on üldiselt tähtis kasu saamine ja et töö oleks tehtud (Panwar, Rinne, Hansen, & Juslin, 2006). Kontor on tihti motivaatoriks, inimene tuleb kohale ja teeb seal oma tööd. (Bazley & Vink, 2016) (Kress, 2015) Nii on tööandjal ülevaade, kaua tema töötaja kontoris viibib ja ta maksab palka selle kindla aja eest. Töömaht on üldiselt arvestatud nii, et töötaja peaks etteantud töö päeva lõpuks jõudma ära teha. Kõik töötajad pole aga võrdsed ja võib juhtuda, et töö on tehtud, aga töötaja ei saa koju minna, sest tema tööaeg pole veel läbi. Samuti lisanduvad töötajale iga päev tööle minnes ja sealt tulles transpordiga seotud kulud, milleks on aeg ja raha. Aeg, mida töötaja kodus töötades võidab on erinev indiviidi kohta, aga 2003. aasta uurimuses leiti, et keskmine ajavõit transpordi pealt on 3-4 tundi nädalas (Hill, Ferris, & Mårtinson, 2003).

Stress on inimese reaktsioon muutustele. See on keha ja psüühika reaktsioon tunnete, olukordadele, kohtadele, teistele inimestele jne. Stress võib olla hea või halb. Väike kogus stressi on täiesti normaalne ja isegi hea, kuid kroonilise stressiga võib kaasned a tõsisemaid terviseprobleeme. Näiteks väike stressor võib olla oma võtmete kaotamine ja suur stressor on näiteks pereliikme kaotus. (Gregson, 2000) Töö tekitab tihti töötajates stressi ja sellel võivad olla erinevad põhjused, näiteks madal palk, pikad töötunnid, liiga suur töökoormus jne. (Interactive, 2011). 2003. aasta uurimuses leiti, et 45% uuritavatest inimestest ehk 413 000 töötajat ütlesid, et suurem osa päevadest nad on töö tõttu stressis. Selline krooniline stress on tervisele väga halb ja kurnav (Gregson, 2000). Nendest inimestest 75,2% ei ole rahul oma eluga (Wilkins, 2007). Töötajad kaotavad stressi arvelt unetunde ja toovad tihti oma töömured ka koju (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011). Töö on suur osa meie elust ja kui me oleme suurema osa ajast õnnelikud,

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

siis me projekteerime seda stressi edasi ka oma lähedastele. Selle tõttu langeb ka töö efektiivsus (Halkos & Bousinakis, 2010).

Kodukontor on üks võimalustest, mida tööandja saab lubada oma töötajale, et tema elu kergemaks teha. Varem oli see võimalus erandiks ainult „ideaalsele töötajale“, (Meiksins & Whalley, 2002) et teha elu kergemaks töötavatele emadele ja anda neile rohkem vabadust olla perega koos. Nüüd on aga ajad muutunud ja paljud firmad näevad kodukontorit kui võimalust vähendada kulusid, tõsta töö efektiivsust, töötajate motivatsiooni ja tööga rahulolu ja vähendada stressi. (Hill & Weiner, 2003) (Clark, 2001)

Tulemusele orienteeritud töökeskkond

Kodukontori võimalust on mõned firmad hakanud kasutama ka meetodina meelitada enda juurde rohkem töötajaid (Hill & Weiner, 2003). Kindlasti on erinevaid viise, kuidas firmad seda ära kasutavad, kuid kaks Eestis esinevat tavalisemat viisi oleks anda töötajale vaba valik, kas töötada kodus või kontoris, tingimusel, et ta on saadaval teatud kellaaegadel või võtta ametlikult kasutusele tulemusele orienteeritud töökeskkonna (ROWE) tööstiil. Tulemusel orienteeritud töökeskkonda iseloomustab samuti suurem vabadus ja valik teha tööd kas kodust või kontorist. ROWE puhul pole otseselt tähtis millal või kus tööd tehakse, peaasi, et see tehtud saaks. 2004. aasta uuringus kasutas ROWE süsteemi kuulus *Best Buy*. Selle käigus leiti, et ROWE parandas olulisel määral inimeste kontrolli oma aja üle ja lahendas töö-pere konflikte (Hill, Tranby, Kelly, & Moen, 2013), andis inimestele tagasi uneaega, energiat ja parandas nende subjektiivset hinnangut oma tervisele. Positiivne mõju oli isegi suitsetamise ja alkoholi tarbimise vähenemisele ning trenni tegemisele. (Perlow & Kelly, 2014) Peredele on ka ROWE ja kodust töötamise võimalus väga tähtis, sest see aitab neil paremini aega planeerida ja koos aega veeta. 2013. aasta uuring näitas, ROWE süsteemiga paranes aja planeerimine emadel, aga mitte isadel, kui aeg, mida nad lastega veetsid ei suurenenud. Suurenes vaid ühislõunate arv, mis sai veedetud perega. (Hill, Tranby, Kelly, & Moen, 2013) Igas firmas ei pruugi olla alati võimalik anda nii suurt vabadust teha tööd siis kui tahad, kuid positiivsed efektid peaksid olema ülekantavad ka siis, kui on kindel ajavahemik, millal tööd peaks tegema. Töö tegemise vahelt on nii näiteks võimalik aidata oma last, teha kiireid kõnesid ja teha ka lõunapausi ajal kodus süüa, mis aitab säästa raha ja tihti ka olla tervislikum.

Töö eesmärgid ja hüpoteesid

Uurimuse eesmärgiks on näidata, et kodukontor annab võimaluse vabamalt planeerida oma aega ja sellega vähendab stressi, annab töötajatele rohkem vaba aega tegeleda personaalsete asjadega ja tõstab elukvaliteeti. Kiiremad töötajad saavad töö tehtud varem ja saavad pühendada oma vabaks jäänud aja personaalsetele asjadele. Samuti võidavad töötajad tööle mineku ja sealt tuleku aja. Vaba aja ja kontoris töötamise seose kohta pole tehtud palju uuringuid, kuid on uuritud vaba aja keskmist hulka, võrreldes selle seost tööle kuluva aja ja töösse keskendumisega. Uuringus leiti, et kõige paremini saab neid mõõta siis, kui võtta arvesse kõiki kolme muutujat. Tulemuseks saadi, et usinamatel töötajatel oli rohkem vaba aega. (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009) Perevaheliste konfliktide arvu uurimiseks on kasutatud samuti keskmiste võrdlemist ja tulemused näitavad langust konfliktides, kui inimesel on rohkem vabadust ja ta töötab ROWE süsteemiga. Samades uuringutes on näha ka langust stressitasemes. (Perlow & Kelly, 2014) (Hill, Tranby, Kelly, & Moen, 2013) Töös juhitakse tähelepanu kodukontori võimalustele ja positiivsetele külgedele, et see muutuks populaarsemaks valikuks. Uurimusi ei ole tehtud eriti palju, aga eri riikides ja erinevates töökohtades tehtud uuringud annavad ülevaate ja aitavad paremini mõista kodukontori efekte tööelule. Samuti pööratakse tähelepanu ka sellele, et töötajate eest peaks hoolitsema ja neid rohkem kuulama, et teada kas nad on õnnelikud või kurnatud. Õnnelikud ja energeetilised töötajad on palju produktiivsemad (Halkos & Bousinakis, 2010). Eelnevast lähtudes püstitasin alljärgnevad hüpoteesid:

H1. Kodukontoris töötavad inimesed raporteerivad suuremast hulgast vabast ajast võrreldes kontoris töötavate inimestega..

H2. Töötajatel, kes töötavad suurema osa ajast kodust on madalam stressitase, kui kontoris töötavatel inimestel. (Perlow & Kelly, 2014)

H3. Töoga seotud perekonflikte raporteeritakse vähem kodus töötavatel inimestel, kui kontoris töötavatel. (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011)

H4. Töö tempo on kodus töötajal rahulikum, sest planeerib oma aega ise.

Meetod

Valim

Uuringusse kutsuti täisealisi kontoritöötajaid. Küsimustik jagati laiali läbi tutvuste ja meili teel erinevatele ettevõtetele, kus on kontoritöötajaid. Uuringus osalemine oli anonüümne ja vabatahtlik. Eetikakomitee nõusolek pole vajalik. Kõik andmed on anonüümsed ja uuritavaid isikuid ei mõjutatud emotsionaalselt ega füüsiliselt. Uuringus küsiti töötaja subjektiivset arvamust, mida ei saa kuidagi viia tema kui isikuni. Küsitlus toimus ajavahemikus veebruar - märts 2020.

Eestis on palju ettevõtjaid, kelle peamiseks töökeeleks on inglise keel, tänu sellele saavad nad palgata ka välismaalasi. Lootuses tõsta vastajate kogust otsustati koostada küsitlus inglise keeles. Kokku vastas küsimustikule $N=52$ inimest, kellest $N=29$ (55,8%) oli vanusevahemikus 21-30, $N=22$ (42,3%) vahemikus 31-40 ja $N=1$ (1,9%) vahemikus 41-50. Vastajaid oli kokku üheksast erinevast ettevõttest. Keskmine osalus igalt ettevõttelt oli $M=5,78$ ($SD=6,65$ vastajat). Kõige rohkem vastajaid ühest ettevõttest oli $N=22$ (42,31% vastajatest) ja kõige vähem $N=1$ (1,92% vastajatest). Kogu küsitlus oli inglise keeles ja sellepärast kontrolliti ka vastajate inglise keele oskust. A1 keele tasemega vastajaid oli $N=4$ (7,69%), A2 tasemega oli $N=3$ (5,77%), B1 tasemega oli $N=3$ (5,77%), B2 tasemega oli $N=14$ (26,92%), C1 tasemega oli $N=18$ (34,62%) ja C2 tasemega oli $N=10$ (19,23%). Suurem osa vastajaid on hea või väga hea inglise keele oskusega. Vastajad jagasime kahte gruppi keskmise kodukontoris veedetud tundide arvu alusel. Vastajate keskmine kodukontori tundide arv nädalas oli $M=20,36$, sellest lähtudes jäi kontori gruppi $N=28$ (53,85%) inimest, kes tegid nädalas vähem kui 20 tundi tööd kodust. Teise gruppi, kodukontor, jäi meil $N=24$ (46,15%) inimest, nemad töötasid kodust 20 tundi nädalas või rohkem. Kodukontori keskmiseks töötundide arvaks kodust oli $M=37,71$ ($SD=7,37$) ja kontori $M=5,5$ ($SD=5,69$). Kodukontori- ja kontoritöötajate gruppide keskmised töötunnid kodust kinnitavad nende kuuluvust määratud gruppi.

Protseduur ja mõõtmisvahendid

Uurimuses osalejad täitsid Google Vormi (<https://www.google.com/intl/et/forms/about/>) leheküljel tehtud küsimustiku.

Küsimustik koosnes 55 küsimusest, ning jagunes kolmeks osaks.

1. Baasandmed inimese vanusevahemiku, keeletaseme, firma nime, unetundide, kodukontori tundide ja vaba aja tundide kohta. Personaalsete andmete kogumisega üritati olla võimalikult diskreetne, et pärast ei oleks kuidagi võimalik viia tulemusi vastajani.
2. Viis küsimust ROWE kohta. ROWE on loodud kahe inimressursside spetsialisti poolt. Jody Thompson ja Cali Ressler löid selle süsteemi, et anda töötajatele rohkem võimalusi ja tõsta töö efektiivsust. Tööandja käsud peavad alati olema väga selged ja on kaks võimalust, kas ülesanne on täidetud edukalt või mitte. ROWE süsteemil on viis põhimõtet: tuleb aru saada, mis on sinu roll firmas, mis on sinu kohustused, kuidas mõõdetakse edu, millised on edu mitte saavutamise tagajärjed ning et tagajärjed jaotuvad võrdselt ja lemmikuid pole. (Thompson, 2003) Nendest lähtudes sooviti kontrollida, kas firmad vastavad ROWE nõuetele või mitte. Vastajate seas oli üks firma, mis on ametlikult võtnud ROWE tööformaadi. Nõuetele vastavuse kontrollimiseks muudeti need põhimõtted küsimusteks ja pandi neljasele Likerti skaalale, et tagada kindlad vastused, sest ROWE firmas töötavaid inimesi on vähe.
3. Tööstressi mõõtmiseks kasutati Kopenhaageni Psühholoogilise küsimustiku lühemat varianti (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire Short Version*) (COPSOQ-II). See küsimustik valiti selle lihtsa hindamise ja väga hea valiidsuse pärast ($\alpha=0.70-0.89$; olenevalt kategooriast). (Thorsen & Bjorner, 2010) (Kristensen, 2006) Küsimustikus on 44 küsimust ja need uurivad 23 erinevat kategooriat. Nendeks on: töö rohkuse nõue (*Quantitative demands*) (skoor 0-8), tempo ehk töökiirus (*Tempo, work pace*) (skoor 0-8), emotsionaalne nõue (*Emotional demands*) (skoor 0-8), töötaja mõju tööle ehk kui palju mõjutab töötaja oma tööd (*Influence at work (Decision authority)*) (skoor 0-8), arenemisvõimalus (*Possibilities for development (Skill discretion)*) (skoor 0-8), töö tähtsus (*Meaning of work*) (skoor 0-8), pühendumus töökohale (*Commitment to the workplace*) (skoor 0-8), informatsiooni jõudmine töötajani (*Predictability*) (skoor 0-8), tunnustus (*Rewards, (Recognition)*) (skoor 0-8), rolli selgus ehk kui selge on töötajale tema roll (*Role clarity*) (skoor 0-8), juhtimise kvaliteet (*Quality of leadership*) (skoor 0-8), sotsiaalne tugi juhilt ehk kui valmis on ülemus kuulama töötaja probleeme (*Social*

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

support from supervisors) (skoor 0-8), töö rahulolu (*Satisfaction with work – job satisfaction*) (skoor 0-3), töö-pere konflikt (*Work family conflict*) (skoor 0-6), usaldus (*Trust*) (skoor 0-8), ausus ja austus (*Scale for justice and respect*) (skoor 0-8), tervis enesehinnangul (*Self rated health*) (skoor 0-4), läbipõlemine (*Burnout*) (skoor 0-8), stress (*Stress*) (skoor 0-8), seksuaalne ahistamine (*Sexual harassment*), vägivaldaähvardused (*Threats of violence*), füüsiline vägivald (*Physical violence*) ja kiusamine (*Bullying*). Viimase nelja puhul arvutatakse vastajate protsent võrdlemiseks. Iga kategooria koosneb ühest või kahest küsimusest ja sellest oleneb ka skoor. Skoor moodustub kategooriasse kuuluvate küsimuste kokku liitmisel.

Andmetöötlus

Andmetöötluseks kasutati algselt programmi Excel ja hiljem statistikaprogrammi SPSS. Google Vormist saadud andmete töötlust alustati Excelis. Esmalt viidi kõik ühest firmast saadud vastused ühele nimele. Peale seda kasutati COPSOQ-II hindamisjuhiseid, mis selgitasid, kuidas osade küsimuste vastused skoorida, et saada eelpool nimetatud kategooriaid. Andmeid oli vähe ja normaaljaotuslikkust kontrolliti statistikaprogrammis Shapiro-Wilk testi abil. Järgnevalt tehti kõikide normaaljaotuslikkusele vastavate kategooriate ja huvipakkuvate küsimustega T-test, et selgitada välja nende vaheliste keskmiste erinevus ja selle statistiline olulisus. Kõikide huvi pakkuvate kategooriatega, mis ei vastanud normaaljaotuslikkusele viidi läbi Mann-Whitney U-test. ROWE küsimustiku analüüsimises kasutati uuesti statistikaprogrammi SPSS, mille abiga sai uuritud Spearmani korrelatsiooni kordajaid, et uurida võimalikke korrelatsioone.

Tulemused

Kirjeldav statistika

H1 tõestamiseks kasutati T-testi, et võrrelda kodukontori ja kontoritöötaja keskmist vaba aja hulka. Keskmiselt on kodukontori töötajatel rohkem vaba aega ($M=5,75$; $SD=2,42$), kui kontoris töötavatel inimestel ($M=5,29$; $SD=2,21$). Erinevus ei ole statistiliselt oluline $t(50)=-0,72$; $p>0,05$.

H2 tõestamiseks koostati samuti T-test, mis aitas võrrelda keskmist stressitaset kodukontori- ja kontoritöötajate vahel. Stressi puhul tuleb välja, et kodukontori töötajad on keskmiselt natuke rohkem stressis ($M=3,96$; $SD=2,18$), kui kontoritöötajad ($M=3,79$; $SD=1,62$). Statistiline olulisus puudub $t(50)=-0,33$; $p>0,05$.

H3 kontrollimiseks kasutati keskmiste võrdlust läbi Mann-Whitney U-testi, sest puudub normaaljaotuslikkus, mida kontrolliti Shapiro-Wilk testiga. See aitas võrrelda kodukontoris ja kontoris töötavate inimeste koduse te konfliktide raporteeritud esinemise sagedust ühisel variatsioonireal. Kodukontori töötajatel on koduseid konflikte rohkem (keskmine järjekorranumber 31; $SD=1,71$), kui kontoritöötajatel (keskmine järjekorranumber 22,63; $SD=1,71$) $U=227,5$; $p=0,04$.

H4 jaoks võrreldi samuti keskmisi, et uurida kuidas kodust töötamine mõjutab töötempot, kasutades Mann-Whitney U-testi, sest puudus normaaljaotuslikkus, mida kontrolliti Shapiro-Wilk testiga. Kodukontori keskmine töötempo on madalam (keskmine järjekorranumber 24,92; $SD=1,66$), kui kontoris (keskmine järjekorranumber 27,86; $SD=1,66$) $U=298$; $p=0,484$. Tulemused on statistiliselt ebaolulised $p>0,05$. (Tabel 2.) See tähendab, et näha on kallet kodukontori kasuks, kuid tulemusi ja statistilist olulisust peaks kontrollima suurema valimi uurimisega.

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

Tabel 1.

Kahe grupi kirjeldavad statistikud testide kaupa

Uuritavad küsimused	Grupid	N	M	SD	SE	t	df	p
Vaba aja keskmine	Kontor	28	5.29	2.21	.42	-.72	50	.47
	Kodukontor	24	5.75	2.42	.49			
Stress	Kontor	28	3.79	1.62	.31	-.33	50	.74
	Kodukontor	24	3.96	2.18	.44			
Sotsiaalne tugi juhilt	Kontor	28	7.11	1.20	.23	1.68	50	.10
	Kodukontor	24	6.42	1.74	.36			
Läbipõlemine	Kontor	28	3.75	1.96	.37	-1.12	50	.27
	Kodukontor	24	4.38	2.06	.42			

Märkused. N=52, N-vastajate arv, M-keskmine, SD-standardhälve, SE-standardviga, t-t-testi skoor, df-vabadusastmed, p-statistiline olulisus

Tabel 2.

Kahe grupi kirjeldav statistika kolme kategooria kohta

Kirjeldav statistika	Töö-pere konflikt	Arenemisvõimalused tööl	Tempo
Mann-Whitney U	227.50	271.00	298.00
p	0.04*	0.23	0.48

Märkused. N=52, N-vastajate arv, *statistiline olulisus $p < 0,05$

Mõningad teised huvitavad tulemused, mis saadi T-testi ja Mann-Whitney U-testi koostades keskmisi võrreldes, olid erinevused arenemisvõimaluses: kontoritöötajatel tundub olevat keskmiselt parem soodumus areneda (keskmine järjekorranumber 23,79; SD=1,61), kui kodukontori töötajatel (keskmine järjekorranumber 28,82; SD=1,61) $U=271$, $p=0,23$ (Tabel 2.). Tulemusi tuleb võtta oletustena, sest puudus statistiline olulisus. Kontoritöötajatel on keskmiselt parem sotsiaalne tugi oma ülemuselt ($M=7,11$; $SD=1,20$), kui kodukontori töötajatel ($M=6,42$; $SD=1,74$). Läbipõlemise oht on keskmiselt suurem kodukontoris ($M=4,38$; $SD=2,06$), kui kontoris töötades ($M=3,75$; $SD=1,96$). Kahjuks ei ole viimased kaks aga statistiliselt olulised tulemused $p > 0,05$. (Tabel 1.)

ROWE tulemused

Maksimaalne võimalik skoor oli neli ja ROWE firma tulemused olid: $M_1=3,71$; $M_2=3,71$; $M_3=2,86$; $M_4=2,57$; $M_5=2,29$. Neli tähendab väga head aru saamist küsitud põhimõtetest ja üks tähendab seda, et töötajatele ei ole need põhimõtted üldse selged. M_1 ja $M_2=3,71$, mis näitab, et töötajad saavad väga selgesti aru, mis on nende roll firmas ja mis on nende kohustused. M_3 , M_4 ja M_5 tulemused on aga küsitud töötajate kogutulemuste keskmistest madalamal ja näitavad, et ROWE töötajatele pole teistega võrreldes oluliselt selgemad nende firma edu põhimõtted, tagajärjed, mis kaasnevad edu mitte saavutamise ega põhimõtted võrdsuse kohta. (Tabel 3.)

Uuriti võimalikke korrelatsioone, mis on seotud rollist ja kohustustest arusaamisega, mis on ROWE kaks peamist sammast. Tulemusteks saadi, et ilmneb tugev positiivne seos kahe ROWE küsimuse vahel (rolli ja kohustustest arusaamine) $p<0,01$ ja stressi ja läbipõlemise vahel $p<0,01$ (Tabel 4.). Keskmised statistiliselt olulised positiivsed tulemused olid veel rolli selgsuse ja kahe ROWE küsimuse ning usalduse vahel.

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

Tabel 3.

ROWE küsimustiku vastuste kirjeldav statistika iga firma kohta.

Firma		Küsimused				
		1.	2.	3.	4.	5.
A	M	3.83	3.83	2.67	2.67	1.67
	N	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
	SD	.41	.41	.82	.82	1.03
B	M	3.88	3.75	3.38	3.38	2.13
	N	8.00	8.00	8.00	8.00	8.00
	SD	.35	.46	.52	.74	1.13
C	M	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
	N	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	SD					
D	M	3.67	3.67	3.00	2.67	3.67
	N	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	SD	.58	.58	1.00	1.53	.58
E	M	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00
	N	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	SD					
ROWE	M	3.71	3.71	2.86	2.57	2.29
	N	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
	SD	.49	.49	1.07	.98	1.38
F	M	3.33	4.00	3.00	2.67	3.00
	N	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
	SD	.58	.00	1.00	1.15	1.00
G	M	3.64	3.64	2.82	2.64	2.77
	N	22.00	22.00	22.00	22.00	22.00
	SD	.58	.73	1.01	1.00	.92
H	M	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00
	N	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	SD					
Kokku	M	3.71	3.73	2.96	2.77	2.56
	N	52.00	52.00	52.00	52.00	52.00
	SD	.50	.56	.91	.96	1.09

Märkused. ROWE- firma, kellel on teada ROWE süsteem, M-keskmine, N-vastajate arv, SD-standardhüve, Kokku- kõikide firmade keskmised tulemused, 1. Rolli arusaam firma siseselt (i.k. *Do you understand your role in the company?*), 2.Firmasisestest kohustustest arusaamine (i.k. *Do you understand what you are responsible for in the company?*), 3. Edu

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

ROWE küsimustiku vastuste kirjeldav statistika iga firma kohta.

mõõtmisviisidest arusaamine (i.k. *Do you understand what the measurement for success is?*),
4. Edu mitte saavutamise tagajärgedest arusaamine (i.k. *Do you understand what the repercussions for failing to meet the measurement for success are?*), 5.Saadakse aru, et tagajärjed jaotuvad võrdselt (i.k. *Do you understand that the repercussions are metered equally among other employees? (there are no favorites)*)

Tabel 4.

ROWE küsimuste ja COPSOQ-II küsimustiku vahelised korrelatsioonid, Spearmani ρ

Uuritavad küsimused	1	2	3	4	5	6
1	-					
2	.808**	-				
3	-.220	-.154	-			
4	-.178	-.122	.787**	-		
5	.199	.027	-.545**	-.501**	-	
6	.551**	.445**	-.313*	-.267	.472**	-

Märkused. 1-Arusaam rolist firma sees(i.k. *Do you understand your role in the company?*), 2-Arusaam kohustustest firma sees (i.k. *Do you understand what you are responsible for in the company?*), 3-stress, 4-läbipõlemine, 5-usaldus, 6-rolli selgus, ** usaldusnivool $p < 0,01$; * $p < 0,05$;

Arutelu ja järeldused

Esimeseks hüpoteesiks oli, et kodukontori töötajad raporteerivad rohkema vaba aja olemasolu, kui kontoritöötajad. Uuringu tulemused kinnitasid seda, kuid seda ei saa lugeda statistiliselt oluliseks. Tulemustest on näha positiivset suhet vaba aja ja kodus töötamise vahel. Statistilise olulisuse puudumisel võib ainult oletada, et kodukontori töötajatel on rohkem vaba aega, kuid seda peaks kontrollima suurema valimiga uurimusega. On erinevaid võimalusi, kuidas vaba aega juurde saada. Ajaplaneerimise oskus on kindlasti suureks faktoriks, mis võib olla parem inimestel, kes töötavad kodust. Igapäevane enda töö korraldamine kodust ilma rangete piirideta aitab arendada inimeste ajaplaneerimise oskust. Samuti on kodus kergem teha väiksemaid pause, kui on vaja teha näiteks kiire kõne arstile vms. Kiiremad töötajad saavad kiiresti töö valmis ja nad säästavad aega, mis kuluks kontoris niisama tööpäeva lõpuni ootamisele. Samuti on nähtud ka positiivset korrelatsiooni efektiivsuse ja kodukontori vahel (Clifton & Shepard, 2004). See ei tule erilise üllatusena, sest aeg, mida saab veeta perega või tööväliseid asju tehes peaks olema väga heaks motivaatoriks.

Hüpotees 2 oli, et kodukontori töötajad on vähem stressis, kui kontoritöötajad. See ei saanud kinnitust ja tulemustest on näha, et vahe on väike, kuid kontoris töötamise kasuks. Kindlasti ei saa teha mingeid kindlaid järeldusi, vaid näha on ainult kallet, mida peaks samuti kontrollima suurema valimiga uurimusega. Maksimaalseks skooriks oleks olnud sellel kategoorial kaheksa, uuringu tulemusena leiti, et uuritavad töötajad on keskmiselt stressis (kodukontori töötajad ($M=3,96$; $SD=2,18$) ja kontoritöötajad ($M=3,79$; $SD=1,62$)). Stressi võivad põhjendada erinevad asjaolud. Üheks suureks probleemiks, mida peaks kindlasti arvesse võtma on see, et küsitluse ajal oli riigis ametlikult eriolukord ja kriis seoses COVID-19 levikuga. Võimalik, et vastajad on olnud viimasel ajal rohkem stressis seoses kriisiga ja see võis mõjutada nende vastuseid. Elu on täis igasuguseid oodatud ja ootamatuid situatsioone, milleks ei pruugita alati valmis olla ja mis võivad olla stressi põhjustajateks. Üldiselt on leitud, et kodust töötamist eelistatakse ja see vähendab stressi, kuid väga tugevaid korralatsioone ei pruugi nende kahe vahel olla (Golden, 2008).

Hüpotees 3 oli, et töö-pere konflikte raporteerivad kodukontori töötajad vähem. See hüpotees ei leidnud kinnitust. Tulemustest on näha vastupidiseid tulemusi eelnevatele uuringutele ja hüpoteesile. Töö ja kodu vahelised konfliktid on suureks probleemiks paljudele peredele. Pikad tunnid kontoris võivad tekitada olukorra, kus pereliikmetele tundub, et kontoritööline ainult ongi

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

tööl ja pere jaoks aega ei leia. Samuti ei pruugi ka kodust töö tegemine alati ideaalne olla. Kodus on segavaid faktoreid palju ja töö ei pruugi saada sama kiiresti tehtud, ning see võib tekitada pikki ületunde, mis võib omakorda põhjustada konflikte (FAGAN, 2001). Valimi puhul oli kodukontori töötajatel rohkem konflikte, kui kontoritöötajatel. Sellise valimi puhul oleks riskantne teha kindlaid järeldusi, kuid saab spekuloida kausaalsuse ja tulemuste üle. Kodukontori vastajad võivad näiteks olla antisotsiaalsemad. Uurimused on leidnud, et antisotsiaalsemate inimestega on konfliktid kergemad tekkima (Boehm, 1 January 2000). Palju oleneb ka sellest, kuidas töötaja seab piirid eraelu ja töö vahel, kui piirid on selged ja nendest peetakse kinni, siis peaks töö ja kodu konfliktid olema väiksemad (Kosseck, Lautsch, & Eaton, 2005). Näiteks, kui pereliige teeb tööd kodust, ei tohiks teda töö ajal segada samamoodi nagu siis, kui tal on vaba päev. Talle peaks andma privaatsust ja laskma tal rahus teha oma tööd. 2010. aasta uurimuses leiti, et kodus töötamine aitab kaasa perekonfliktide vähenemisega (Kelly, Ammons, Chermack, & Moen, 2010) ja seda näitas ka see uuring.

Hüpotees 4 ütleb, et töötempo on väiksem kodust töötades, sest inimene planeerib oma aega ise. Seda saab oletada ka antud uuringu tulemustest, kuid tulemusi peaks kontrollima suurema valimiga uuringuga. Töötempo ja aja planeerimine käivad käsikäes. Inimene, kes on parem ajaplaneerija ei pea kiirustama, et oma tööd valmis saada, sest ta teab täpselt, palju aega tal kulub (Clifton & Shepard, 2004). Uurida võiks veel seda, kuidas inimesed täpsemalt oma aega planeerivad ja mis on suurimad faktorid, mis aitavad ajaga paremini majandada.

Huvitavad tulemused on veel need, mis puudutasid töötaja võimet areneda ja sotsiaalset tuge ülemuse poolt. Mõlema aspekti puhul on näha erinevust kontori ja kodukontori vahel, ning kontoris töötajatel on siin eeliseid. Seda võib põhjustada see, et ülemus tunneb kontoritöö puhul oma töötajat paremini ja igapäevane suhtlus on tavalisem. Samuti ei pruugi ülemusele meelde jääda inimesed, keda ta eriti ei näe ja kellega ta eriti ei suhtle, isegi kui need töötajad võivad olla kontoritöötajatest paremad. Kui ülemus sind ei mäleta, siis ei saa ka arenemistee olla kerge. (Ibarra, Carter, & Silva, 2010) Selle edaspidine uurimine võib olla keeruline, sest siin on palju faktoreid, mida peaks silmas pidama. Näiteks, kui sotsiaalne on inimene, kui palju ta tööd teeb, kui hea suhe tal ülemusega on ja kindlasti palju teisi. Huvitav oleks kindlasti seda teemat uurida ja teada saada, kuidas täpselt ülemused valikuid teevad.

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

Uuringu ROWE-t puudutava osa tulemused on üllatavad. Terve ROWE süsteem peaks olema üles ehitatud ühisel arusaamal, mis on töötajate kohustused ja kuidas need kohustused mõjutavad tervet firmat kui ühtset tervikut (Thompson, 2003). ROWE firma tulemused näitavad, et töötajate arusaam kohustustest ja ühtsustunne ei ole oluliselt suurem, kui teiste firmade keskmised. Sellel võib olla mitmeid põhjuseid, üheks neist võib olla vähene töötajate informeerimine nendest viiest olulisest sambast. Samuti võib tulemusi mõjutada ka väikene valim. Nende andmete põhjal saab oletada, et pole suurt erinevust ROWE ja teiste firmade vahel, kuid seda peaks kinnitama suurema valimiga uurimusega. Tulemus võib erineda ka uuritavast riigist olenevalt. Eelnevad uurimused on näidanud, et ROWE töötajad on palju efektiivsemad ja töötavad paremini kui organisatsioon (Thompson, 2003). Teiseks põhjuseks võib olla see, et teiste firmade töötajad on tõesti paremini informeeritud ning töötavad paremini üksusena, seda võib siis mõjutada informatsiooni liikumine firmas ja selged rollid. ROWE ja kodukontor on väga tihedalt põimitud, ROWE puhul võib töötaja iga päev vabalt valida, kas ta töötab kodust või läheb kontoris. Selline vabadus on tänapäeva töötajatele üsna haruldane luksus, kuid see ei peaks nii olema. Tähtis on see, et töö on tehtud ja nii tööandja, kui ka töötaja on õnnelikud. Uuring näitas ka keskmist positiivset seost kahe esimese ROWE küsimuse, milleks olid kohustustest ja rollist arusaam, ja rolli selguse vahel. See pole üllatav tulemus, kuna selge arusaam oma kohustustest on ka suur osa oma rolli mõistmisest firmas. Kuna ROWE roll selles uurimuses on väike ja peamiselt illustratiivne, näitamaks seda kodust töötamise alternatiivina, siinkohal sellel pikemalt ei peatuta. See annab mõtteainet alternatiivseteks uurimusteks.

Piirangud

Peamiseks piiranguks oli väike valim, mis takistas ka paljude statistiliselt oluliste järelduste tegemist. Samuti mõjutas seda uuringut ka detailsete individuaalsete iseloomuomaduste puudumine, mis oleks aidanud luua paremaid seoseid uuritavate gruppide vahel. Kindlasti edaspidistes uuringutes peaks suurendama valimit ja tegema ka soolisi võrdlusi.

Edaspidiseks uurimiseks

Edaspidistes uurimustes võiks uurida mõlema grupi individuaalseid iseloomuomadusi, et saada teada, kas kodus töötajad on tõesti paremad ajaplaneerijad või selline seos puudub. Samuti võiks põhjalikult uurida, kuidas inimesed töö kõrvalt oma aega planeerivad, et saada paremat arusaama sellest, kust tuleb lisa vaba aeg. Stressi edaspidiseks uurimiseks peaks küsima inimestelt

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

konkreetseid stressi põhjustajaid ja võrdlema, kas stressi põhjustajad vähenevad või kasvavad kodus töötades. Töö-pere konfliktide uurimiseks võiks lasta inimestel vabas vormis kirjutada oma konflikte ja nende põhjustajaid, et saada paremat arusaama ja seost kodus ja kontoris töötamise vahel. Samuti peaks uurima, kas soolised erinevused mõjutavad kodust töötades konflikte. 2001. aasta uurimuses leiti, et naistel oli rohkem konflikte, mis olid tingitud pikkadest tundidest ja kodus töötamisest (Maume & Houston, 2001). Samuti võiks lähemalt uurida seoseid töötempo ja läbipõlemise vahel. Praeguste tulemuste järgi ei saa midagi erilist eeldada, kuid on arvatud, et kiire töötempo ja üksluine töö viivad kiire läbipõlemiseni (Potter, 2009). ROWE firmad on üsna haruldased Eestis, kuid kui neid rohkem tekib, siis võiks teha põhjalikku uuringut, mis uurib ROWE firma kasusid just Eesti siseselt.

Kokkuvõte

Töö eesmärgiks oli juhtida tähelepanu kodukontori võimalusele ja selle positiivsetele külgedele. Uuringu tulemusena leiti, et kodukontori töötajatel on rahulikum töötempo ja rohkem vaba aega. Seda saab esialgu võtta oletusena ja tulemusi peaks kindlasti kontrollima suurema valimiga uurimusega, et teha kindlaid järeldusi. Tulemused vihjavad sellele, et stress ei pruugi olla seotud kodus või kontoris töötamisega, vaid muude faktoritega, mis vajavad täpsemat uurimist. Kodukontori- ja kontoritöötajate töö-pere konfliktide keskmisi võrreldes saadi tulemused, mis ei kinnitanud, et kodukontor vähendab töö-pere konflikte. Töö suureks nõrkuseks on väike valim, kuid isegi väikese valimi puhul on näha huvitavaid erinevusi, mis peaksid andma mõtteainet edaspidiseks uurimuseks. Küsimustik sai saadetud välja 50+ firmale ja paljudelt ei saadud ei negatiivset ega positiivset vastust. Suuremad firmad (300+ töötajat), kes oleks uurimust rohkem mõjutanud (ühes firmas rohkem töötajaid) ei vastanud kirjadele. Eeldatavasti on tegemist keerulise hierarhiaga ja loa hankimine küsitluse levitamiseks võis olla liiga tülikas. Samuti võis olla põhjuseks firmasisene poliitika mitte levitada küsimustikke. Vastajate vähesust mõjutas ka kindlasti Eestis toimuv eriolukord seoses COVID-19-ga. Inimestel oli kas liiga palju tööd olukorraga kohanemisega või olid nad liiga stressis, et tegeleda lisaasjadega. Peamised vastused saadi autori tuttavate firmade töötajatelt paludes küsimustikku levitada. Uuringud on näidanud, et kodukontoril on positiivne mõju efektiivsusele. (Hill & Weiner, 2003) (Clifton & Shepard, 2004) Väga tähtis on antud teemat edasi uurida, et see püsiks aktuaalne ja tööandjad kaaluksid tõsisemalt

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

kodukontori võimalust. Inimene töötab suurem osa elust, tihti ei saa ta kontrollida, kas töötab unistuste ametis või mitte, kuid sellest hoolimata peaks ta olema õnnelik.

Tänuõnad

Tahaksin tänada väga hea juhendamise, selgete nõuannete ja kannatlikkuse eest oma juhendajat Toivo Aavikut. Tänan ka kõiki, kes vastasid mu küsimustikule ja aitasid kaasa mu uurimistöö valmimisele. Samuti suured tänud neile, kes levitasid mu küsimustikku.

Kasutatud kirjandus

- Bazley, C., & Vink, P. (2016). Don't Forget Time in Environmental Design. *Work, vol. 54, no. 4*, 1025-1029.
- Boehm, C. (1 January 2000). Conflict and the evolution of social control. *Journal of Consciousness Studies, Volume 7, Numbers 1-2*, 79-101(23).
- Clark, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 348-365.
- Clifton, T. J., & Shepard, E. (2004). Work and family programs and productivity: Estimates applying a production function model. *International Journal of Manpower, Vol. 25 No. 8*, 714-728.
- Evans, G. W., & Johnson, D. (2000). Stress and Open-Office Noise. *Journal of Applied Psychology, Vol. 85, No. 5*, 779-783.
- FAGAN, C. (2001). The Temporal Reorganization of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules: The Implications for Gender and Class Relations. *American Behavioral Scientist 44(7)*, 1199–1212.
- Golden, L. (2008). Limited Access: Disparities in Flexible Work Schedules and Work-at-home. *J Fam Econ Iss 29*, 86–109.
- Gregson, S. R. (2000). *Stress Management*. Mankato, MN, United States: Capstone Press.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 415-431.
- Hill, E. J., & Weiner, S. (2003). *The human resources program-evaluation handbook*. Newbury Park: Sage.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 220-241.

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

- Hill, R., Tranby, E., Kelly, E., & Moen, P. (2013). Relieving the Time Squeeze? Effects of a White-Collar Workplace Change on Parents. *Journal of Marriage and Family Volume 75, Issue 4*, 1014-1029.
- Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard Business Review*, 88(9), 80-85.
- Interactive, H. (2011). *Stress in the Workplace*. American Psychological Association.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered Challenge, Gendered Response: Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar Organization. *Gender & Society*, 24(3), 281–303.
- Kossek, E., Lautsch, B., & Eaton, S. (2005). Flexibility enactment theory: Implications of flexibility type, boundary management and control for work-family effectiveness. rmt: E. Kossek, & S. Lambert , *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives* (lk 243–262). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kress, M. M. (2015). The use of stand-capable workstations for reducing sedentary time in office employees. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, Vol 76(6-B)(E).
- Kristensen, T. &. (2006). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438-449.
- Maume, D. J., & Houston, P. (2001). Job Segregation and Gender Differences in Work-Family Spillover Among White-Collar Workers. *Journal of Family and Economic Issues* 22, 171–189.
- Meiksins, P., & Whalley, P. (2002). *Putting work in its place: A quiet revolution*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, 404-429.

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

- Panwar, R., Rinne, T., Hansen, E., & Juslin, H. (2006). Corporate responsibility. *Forest Products Journal*, 56(2), 4.
- Perlow, L. A., & Kelly, E. L. (2014). Toward a Model of Work Redesign for Better Work and Better Life. *Work and Occupations*, 111–134.
- Potter, B. A. (2009). *Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work*. Berkeley, CA: Ronin.
- Thompson, J. (2003). *GoRowe*. Allikas: GoRowe: <https://www.gorowe.com/>
- Thorsen, S. V., & Bjorner, J. B. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (Suppl 3), 25–32.
- Wilkins, K. (2007). *Work stress among health care providers Work stress among health care providers*. Statistics Canada.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 74, Issue 3, 235-244.
- Young, W., & Morris, J. (1981). Evaluation by individuals of their travel time to work. *Transportation Research Record* 794, 51-59.

KODUKONTORI MÕJU TÖÖELULE

Käesolevaga kinnitan, et olen korrekselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Janar Pääsik/