

Tallinna Ülikool

Loodus- ja terviseteaduste instituut

Organisatsioonikäitumise õppekava

Mihkel Miller

**TÖÖTAMINE KODUS VS TÖÖTAMINE KONTORIS: TÖÖKESKKONNA
SOBIVUS, TAJUTUD TULEMUSLIKKUS JA KÜBERLOODERDAMINE**

Magistritöö

Juhendajad: *Kadi Liik, MSc*

Mati Heidmets, tead. kand.

Tallinn 2021

RESÜMEE

Magistritöö eesmärgiks on selgitada, kuidas on tööd segavate tegurite tajumine kodus ja kontoris töötajatel seotud töö tajutud tulemuslikkusega. Lisaks sellele otsitakse uurimuses seost internetipõhiste koosolekute tulemuslikkuse tajumise ning töötajate küberlooderdamise vahel.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade kaugtöö, töökeskkonna sobivuse, küberlooderdamise ja töö tulemuslikkuse konstruktidest. Uurimuse läbiviimisel kasutati uurimisgrupi kokku pandud küsimustikku, millest on käesolevas magistritöös kasutatud segajate, töö tajutud tulemuslikkuse ning küberlooderdamise skaalat. Magistritöös kasutatavad andmed koguti igapäevaselt kontoritööd tegevate vastajate käest, kasutades elektroonilist uuringuankeeti ning kokku vastas küsitlusele 1422 inimest.

Uurimuse tulemusena leiti, et mida enam tajuvad töötajad kodus töötades segajaid, seda madalamaks hindavad nad internetipõhiste koosolekute tulemuslikkust. Samuti selgus, et mida enam tajutakse kodus töötades segajaid, seda tulemuslikumaks peavad töötajad kontoris toimuvaid koosolekuid. Lisaks ilmnas uurimuse tulemustest, et mida madalamalt tajuvad töötajad internetis toimuvate koosolekute tulemuslikkust, seda suurema tõenäosusega võtavad nad ette tegevusi, mida saab lugeda küberlooderdamise alla.

Magistritöö käigus jõuti samuti tulemuseni, et internetipõhiste ja kontoris toimuvate koosolekute tajutud tulemuslikkus ei oma korrelatsiooni töötajate poolt tajutava töö üldise tulemuslikkusega. Samuti ilmnas, et töötajad, kes elavad üksi, ei küberlooderda rohkem, kui need töötajad, kes elavad kellegagi koos.

**Working from home vs. working in the office: suitability of the work environment,
perceived productivity and cyberloafing**

Mihkel Miller

ABSTRACT

The aim of this Master's thesis is to find connections in evaluations of the effectiveness of meetings and the perception of distractions when working from home and office. In addition, a link is sought between the perception of the effectiveness of online meetings and the employee's cyberloafing.

The theoretical part of the thesis provides an overview of teleworking, suitability of the work environment, cyberloafing and work performance. The study used a questionnaire compiled by a research group, which used the scale of distractions, perceived performance and cyberloafing. The data used in the Master's thesis were collected from the respondents working in an office on a daily basis, using an electronic survey questionnaire, and a total of 1422 people responded to the survey.

The study found that the more employees perceive distractions when working from home, the lower they rate the effectiveness of online meetings. It was also found that the more employees' perceived distractions when working from home, the more effective they consider office meetings to be. In addition, the results showed that the lower the level of employees' perception of the effectiveness of online meetings, the more likely they are to undertake activities that can be considered cyberloafing.

In the course of the Master's thesis, it was also concluded that the perceived effectiveness of online and office meetings does not correlate with the overall effectiveness of the work perceived by the employees. It also turned out that workers who live alone do not cyberloaf more than workers who live with someone.

SISUKORD

RESÜMEE	2
ABSTRACT	3
SISUKORD	4
SISSEJUHATUS	5
TEOREETILINE TAUST	7
Kaugtöö.....	7
Töökeskkonna sobivus.....	9
Internetipõhised koosolekud ja küberlooderdamine	12
Töö tulemuslikkus.....	15
EMPIIRILINE UURIMUS.....	17
Uurimuse eesmärk	17
Hüpoteesid.....	17
Uurimisküsimused.....	18
Meetod	18
Instrument.....	18
Protseduur.....	20
Valim.....	21
Tulemused.....	22
Skaalade kirjeldavad näitajad.....	22
Koduste segajate ja koosolekute tajutud tulemuslikkuse seosed	23
Seos internetipõhiste koosolekute tulemuslikkuse ja küberlooderdamise vahel.....	23
Internetipõhiste ja kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse seosed töö üldise tajutud tulemuslikkusega	24
Leibkonna suuruse ja küberlooderdamise vaheline seos.....	25
ARUTELU	26
KASUTATUD KIRJANDUS	29
LISAD	35
Lisa A	

SISSEJUHATUS

Alates 2020. aasta kevadest, kui puhkes globaalne viirusepideemia, on kaugtöö tegemine ning sellega seotud küsimused omandanud organisatsioonides uue fookuse, muutudes pigem millestki võimalikust sisuliselt möödapääsmatuks. Kuigi käesolev magistritöö ei keskendu spetsiifiliselt kaugtöö ning COVID-19 pandeemia omavahelistele seostele, võiks siiski väita, et nimetatud globaalne haiguspuhang on olnud kaugtöö laialdase rakendamise osas kriitiliseks murdepunktiks. De Lucas Ancillo, del Val Núñez ja Gavriila (2020) on siinkohal välja toonud, et COVID-19 on tabanud kõiki üllatusena ning alates märtsist 2020 olukorda radikaalselt muutnud, tuues kaasa põhjaliku ümbermõtestamise ses osas, mis on töökoha praegune iseloom ning milliseks see kujuneb pärast COVID-19 haiguspuhangut.

Töövormide mitmekesistumine ning nende võimalikult edukas rakendamine on samas olnud tööandjate jaoks vähem või rohkem oluline teema juba alates 1970. aastatest, kui kaugtöö mõiste esmakordselt kasutusse tuli. Viimase kümnendi jooksul on kaugtöö laiemat rakendamist ning selle populaarsuse tõusu selgelt juhtinud ka nn neljas ehk tehnoloogiline tööstusrevolutsioon (sellele eelnesid auru-, elektri- ning digitaalne revolutsioon), mis ekspertide hinnangul muudab lähitulevikus seda, millisena me mõistame tööd, töötegemist ning töökohti (Wong & Fieseler, 2018). 21. sajandi alguseks on kaugtöö tegemine muutumas just töötajate vaatenurgast üha selgemaks ootuseks, kuna pakub neile paindlikumaid võimalusi töö ning eraelu ühildamiseks, mis edukalt rakendatuna toob kaasa suurema kaasatustunde organisatsiooniga, väiksema tööalase ülekoormuse ning üleüldiselt parema vaimse heaolu (Pitt-Catsouphe, Matz-Costa & Besen, 2009).

Kuigi suures osas tuuakse kaugtöö rakendamise puhul välja selle positiivseid tahkusi, on kontorist väljaspool töötamisel ka omad miinused, mida tuleb arvesse võtta. Allen, Golden ja Shockley (2015) on filosoofiliselt märkinud, et inimfüsioloogia, mis on harjunud näost näkku suhtlusega, on arenenud märksa aeglasemalt, kui tehnoloogia, mis võimaldab seda suhtlust asendada muude infokanalitega. Seega tunnevad töötajad kaugtööl olles tihti sotsiaalse distantseerituse negatiivset mõju oma suhetele kolleegide ning klientidega, nn tööalases infoväljas olemisele ning vahel ka suhetele oma lähedastega, mis omakorda võib lõpuks väljenduda vähenenud töörahulolus (Golden, 2006).

Eeltoodu valguses ei saa ka üheselt ning kategooriliselt väita, et kaugtöö kasutamine organisatsioonides on nende töötajate jaoks alati üksnes positiivne variant ning kaugtöö rakendamisel tuleb arvesse võtta ka selle võimalikke negatiivseid mõjusid. Kuna kaugtööd tehakse peamiselt kodust, siis tuleb arvesse võtta ka koduse keskkonnaga kaasnevaid mõjureid töö tegemisele.

Tänapäeval on teadmuspõhised tööd tegevate inimeste igapäevatöö oluliseks osaks koosolekutel osalemine ning nende kaudu tööks vajaliku info vahetamine. Samas võib arvatavasti igaüks, kes on enam kui paaril-kolmel töökoosolekul viibinud, tuua näiteid nii kasulikest kui ka mitte nii produktiivsetest töökohtumistest – sageli kehtib siinkohal eeldatavasti tõdemus, et kvantiteet ei tähenda alati kvaliteeti. Madal tajutud kvaliteet omakorda võib kaasa tuua töötaja tähelepanu hajumise ning muude tegevuste esile kerkimise, mida on võimalik liigitada üldnimetaja „küberlooderdamine“ alla – uudisteportaalide külastamine, isikliku e-posti kontrollimine, e-kauplustest soodsaima pakkumise otsimine jne. Olukorras, kus kaugtööd tegevad inimesed veedavad võrreldes COVID-19-eelse perioodiga hinnanguliselt ca 25% enam aega erinevatel koosolekutel (Epstein, 2020), on seda olulisem mõista, kas neist koosolekutest ka muutuva töö ning teistsuguse töökeskkonna puhul samavõrra kasu on kui tavapärasel kontorikeskkonnas.

Sellest tulenevalt on käesoleva magistr töö eesmärgiks leida läbi empiirilise materjali, kas koosolekutel osalemine kaugtööl viibides on töötajate poolt tajutuna sama tulemuslik kui samaväärsetest koosolekutest osa võtmine tavakontoris. Samuti otsib magistr töö seoseid kaugtööd tegevate töötajate koosolekute tajutud tulemuslikkuse, töökeskkonna sobivuse (seal ilmnevate segajate) ning küberlooderdamise vahel.

TEOREETILINE TAUST

Kaugtöö

Kaugtöö mõiste igapäevasesse kasutusse toojaks peetakse Ameerika Ühendriikide inseneri Jack M. Nillesi, kes kirjeldas kaugtööd kui töötamist väljaspool tavapärasest töökeskkonnast ning kasutades töö tegemiseks telekommunikatsiooni- ning arvutipõhiseid tehnoloogiaid (Avery & Zabel, 2000). Ühtselt kasutatavat definitsiooni kaugtööle (ingl. k. *telework*) tänapäeval kasutusel pole, Sullivan (2003) on lausa välja toonud, et “akadeemilise teadustöö jaoks sobiliku kaugtöö definitsiooni otsing on olnud märgatava vaidluse ning arutelu allikaks”.

Kaugtöö kui alternatiivse töökorralduse kasutusele võtmine 1970. aastate esimeses pooles Ameerika Ühendriikides oli seotud riiki räsitud naftakriisiga, mis tõi endaga kaasa idee, et peamiselt energiatarbimise, aga ka liikluskoormuse vähendamiseks tuleb töö viia tööliste juurde, mitte vastupidi (Allen et al., 2015). Nii avaliku kui erasektori organisatsioonid pakkusid laialdaselt töötajatele kodulähedasemaid tööpindu, mis võimaldasid hoida kokku nii tööle liikumisele kulutatavat aega kui ka selleks kulutatavaid ressursse. Töötajatele pakkus see ühtlasi paremaid võimalusi töö ning eraelu omavaheliseks ühildamiseks, mis toetab nii tööga rahulolu, organisatsiooniga seotuse tunnetamise kui tööheaolu tajumise kasvu (Bjärntoft, Hallman, Mathiassen, Larsson & Jahncke, 2020). Kuivõrd 1970. aastate tehnoloogilised lahendused ei toetanud veel võimalusi kodust täiemahulisel kõigi tööülesannete täitmiseks, siis oli kaugtöö algne määratlus pigem seotud kaugtööd võimaldavale asukohale liikumisega (*telecommuting*) kui tänapäevases mõistes kaugtöö (*telework*) tegemisega (Allen et al., 2015).

Naftakriis, mis lõi soodsa pinnase kaugtöö kasutuselevõtuks, küll möödus, ent nii tööandjaile kui töötajaile oli ilmne, et uus töövorm avab mõlemale osapoolle mitmekülgsed võimalused töö paremaks korraldamiseks. Järgnevate aastakümnete tehnoloogiline areng – personaalarvutite ning mobiiltelefonide kasutuselevõtt ja interneti laialdasem kättesaadavus – on toetanud kaugtöö üha laiemat rakendamist nii avalikus kui erasektoris (Kizza, 2013). Töövahendite kiire areng muutis kaugtöö sisu ning ühtlasi ka seda, kuidas kaugtööd defineeritakse, tuues selgelt fookusesse kodu kui enimlevinud asendusasukoha kontorile, kust töötaja saab teatud osa (või kogumahu) oma tööst teha (Allen et al., 2015).

Kuigi kaugtöö on ajalooliselt olnud keskendunud pigem töö ruumilisele paindlikkusele, on selle üha laiem kasutamine toonud nii tööandjate kui töötajate fookusesse täiendavad kaks valdkonda: töö tegemise ajalise paindlikkuse ning töösuhte juriidilise paindlikkuse (Spreitzer, Cameron & Garrett, 2017; Jeffrey Hill, Grzywacz, Allen, Blanchard, Matz-Costa, Shulkin & Pitt-Catsoupes, 2008; Ciarniene & Vienazindiene, 2018). Valik, millal tööd teha ning ka see, millises õiguslikkus suhtes tööandja ning töötaja omavahel on (töölepinguline, projektipõhine või midagi hoopis muud), loob täiendavaid võimalusi nii töötajatele kui organisatsioonidele. De Lucas Ancillo ja tema kolleegid (2020) toovad välja, et kui kaugtöö võimaldab töötajatel paremini tasakaalustada oma eraelu tööga, vähendada transpordile kuluvat aega ning tõsta läbi paindlikkuse oma töö tulemuslikkust, siis tööandjate jaoks avab see samal ajal võimalused kinnisvarakulude vähendamiseks, suuremale potentsiaalsele töötajaskonnale ligipääsuks ning paindlikumate organisatsiooni töövormide kasutuselevõtuks.

Kaugtöö rakendamist organisatsioonis seostatakse üldiselt töötajate tulemuslikkuse kasvuga, tööandjaga rahulolu suurenemisega ning negatiivsete käitumismustrite (nt absenteeism) vähenemisega (Stavrou, 2005; Lautsch & Kossek, 2011), kuid samas pole kaugtöö siiski lahendus, mis annab üheselt positiivseid tulemusi alati ning kõigi töötajatega ja kõigis tööd puudutavates valdkondades.

See, kas ja kui edukalt kaugtöö nii töötaja kui organisatsiooni jaoks toimib, sõltub kolmest faktorist – töötaja isiksuseomadused (nt enesekontrolli võime), töö sisu (nt iseseisvat otsustamist vajavate tööülesannet hulk) ning organisatsioon (nt juhtide tugi töötajatele) (Allen et al., 2015). Kõigi kolme teguri kooskõla toetab positiivse kaugtöö elluviimist, ent on tõenäoline, et on töötajaid ning organisatsioone, kus vähemalt üks faktor pole teistega harmoonias. Sellisel puhul võib Gajendranist ja Harrisonist (2007) lähtuvalt tekkida „kaugtöö paradoks“, kus kaugtöö tegemine ja sellest tulenev madalam töö-pere konflikt võib küll aidata kaasa töötaja objektiivse tulemuslikkuse kasvule, ent teisalt võib see suurendada sotsiaalse distantsi kasvu ning arenguvõimaluste puudumise tajumist, mis suurendab ühtlasi töötaja stressitaset.

Kaugtöö kasutamisel on paratamatud negatiivsed ilmingud, mis toovad nii töötajate kui tööandjate jaoks kaasa mitmeid lahendamist vajavaid väljakutseid. Samas on tuleviku töökoht üha digitaalsem, vähem hierarhilisem ning järjest paindlikum, pakkudes inimestele võimalust kasutada tehnoloogiat mugavama ning stressivabama töökeskkonna loomiseks (Allen et al.,

2015). Nagu Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey ja Tertilt (2020) märkinud on, siis kaugtöö on tulnud selleks, et jääda ning ta ei kao enam kusagile ära – organisatsioonidel ja töötajatel tuleb seda paratamatult teha, loodud on vajalikud tehnilised lahendused, et seda edukalt läbi viia, ning nüüd on ainult üle jäänud nentida, et see võib ka päriselt töötada. Kaugtöö tegemine on tõenäoliselt lähiajal nii tööandjate kui ka töötajate jaoks pingsalt fookuses, kuna COVID-19 pandeemia tagajärjel on senisest mugavuslahendusest saanud töökorralduslik paratamatus. Seega on ka järjest olulisem mõista, mida laienev kaugtöö kasutamine tähendab ja endaga kaasa toob.

Töökeskkonna sobivus

Töökeskkonna sobivus on üldnimetaja faktoritele, mis mõjutavad seda, kuidas füüsiline keskkond, milles inimesed töötavad, korreleerub nende töö tulemuslikkusega (Kurniawaty, Ramly & Ramlawati, 2019). Lisaks erinevatele staatilistele faktoritele (õhukvaliteet, töökoha temperatuur jne) mõjutavad töökeskkonna tajutud sobivust asjaolud, mida on kirjanduses hakatud nimetama segajateks (ingl. k. *distractors*). Siin töös jätame fookusest välja muud töökeskkonna sobivust mõjutada võivad faktorid ning keskendume töökeskkonna sobivuse hindamisele läbi segajate.

Tegevused ning faktorid, mida saab üldistada mõistega „segajad“, on tänapäeva organisatsioonides kogu aeg ja kõikjal ning inimesi segatakse tööd tehes ühe rohkem, seda nii tehnoloogia kiire arengu ja leviku kui ka töö ning eraelu piiri hägustumise tõttu (Feldman & Greenway, 2020). Jett ja George (2003) on töö segajaid defineerinud kui tingimusi või sündmusi, mis takistavad või viivitavad eesmärgi täitmist. Samas võib segajat lihtsustatult kirjeldada kui midagi, mis tõmbab töötaja tähelepanu eemale tema peamiselt (töö)ülesandelt ning sunnib teda tegelema uue esile kerkinud situatsiooniga (Keller, Meier, Elfering & Semmer, 2019).

Sõltumata täpsest definitsioonist on segajad töötajate igapäevane paratamatus, millele töö ning töövahendite tehnilise taseme üha suurenev keerukus pigem kasvu kui vähenemist ennustab. Kui eelmise sajandi lõpus läbiviidud uuringute põhjal hindasid kontoris töötavad inimesed, et nende töötegemist mõjutas tööpäeva jooksul kuni 48 erinevat segajat (ootamatu telefonikõne,

vestlema tulev kolleeg või juht jne) (Foroughi, Werner, Nelson & Boehm-Davis, 2014), siis aastaks 2011 oli võimalike tajutud segajate arv tööpäevas tõusnud juba 85 (Wajcman & Rose, 2011) – suurenenud on seejuures eelkõige tehniliste vahendite mõju (mobiiltelefonide laiem levik, erinevad e-suhtluskeskkonnad, interneti-kõned jne). Segajate spekter võib olla väga mitmekülgne, olles kas otseselt seotud igapäevatööga (konkreetses ülesandega seotud e-kiri, juhi antud *ad hoc* ülesanne) või jäädes pigem tööst kaugematesse sfääridesse (kolleeg, kes otsib lahkelt kuulajat oma töö- või eraelulistest muredest rääkimiseks). Sõltumata sellest, milline on segaja tegelik sisu, on ilmne, et segajatest on kujunenud nii töötajate kui tööandjate jaoks tõeline probleem – Baethge, Rigotti ja Roe (2014) on lausa välja toonud, et segajatest on töötajate hinnangul saanud suurim tööstressi tekitaja.

Segajatel on töökeskkonnas inimestele väga mitmekülgset mõju, mis valdavalt on negatiivset laadi. Segajate esile kerkimisel võivad töötajad tunda üksnes kerget ärritust või väsimust, kuid samas võib olude kokku langemisel töötaja tajuda isegi ärevushoogusid või füüsilist ebamugavust (Puranik, Koopman & Vough, 2019; Zijlstra, Roe, Leonora & Krediet, 1999). Millised iganes konkreetse inimese puhul füüsilised ja/või psühholoogilised reaktsioonid segajate tekitatud stressile ka poleks, on nende pikaajaline mõju töötaja heaolule ning seeläbi ka tema töövõimele pea alati kahjustav.

Lisaks kaudsele pikaajalisele mõjule, mida segajad omavad töötaja enesetundele ning heaolule, tuleb segajate puhul arvesse võtta ka nende kohest mõju töötaja töövõimele. Czerwinski, Horvitz ja Wilhite (2004) on välja toonud, et ligi 40% juhtudest ei naase töötajad oma algse ülesande lahendamise juurde kohe pärast segaja kogemist. See võib viidata sellele, et kuna töötaja on olnud sunnitud ümber lülituma ühelt ülesandelt teisele, on algse ülesande lahendamine muutunud keerukamaks, sest fookus (ning võimalik, et ka osa vajalikust infost) on kadunud. Seeläbi võtab ülesande lahendamine algselt planeeritust kauem aega ning mõjutab nii ka töötaja efektiivsust. Lisaks ajalisele vaatele omavad segajad mõju ka sellele, millise kvaliteediga on lõpp-produkt, mille töötaja valmistab. Segajad võivad rikkuda töötaja algse mõttelõnga ning kuigi pärast segaja kadumist lõpetab töötaja eelduslikult siiski algse ülesande, on lõpptulemuse kvaliteet suure tõenäosusega madalam kui see oleks olnud sarnase ülesande täitmise puhul ilma segajateta (Foroughi et al., 2014).

Kuigi tööprotsessis seostatakse segajaid üldjuhul negatiivsete mõjudega, on siiski välja toodud ka seda, et segajad võivad töötajate jaoks kaasa tuua ka tagajärgi, mida võib lugeda positiivseks. Puranik ja kolleegid (2019) on märkinud, et lisaks negatiivsetele mõjudele võivad segajate sotsiaalsed aspektid omada töötajate jaoks ka kasulikke tagajärgi. Vestlused kolleegidega – kas siis tööalastel teemadel või eraelu puudutavatel – annavad töötajaile väärtuslikku infot üksteise ning töökeskkonna kohta, omades seetõttu potentsiaalset mõju töötajate kuuluvustunde kasvule. Lisaks võib taolisest vabavormilisest suhtlusest jõuda töötajani infot, mida ta saab oma tööülesannete kiiremaks ning efektiivsemaks täitmiseks kasutada. Seega võib segajatel olla tööle ka positiivseid mõjusid, ent nende otsene ja vahetu efekt ei ole samaväärne negatiivsetega.

Segajate defineerimisel on üldjuhul lähtutud eeldusest, et tegu on millegagi, millega töötaja puutub kokku üksnes kontorikeskkonnas. Samas tuleb kaugtöö populaarsuse kasvul nii tööandjate kui töötajate seas arvestada ka sellega, et ka kodukontoris töötades mõjutavad inimest mitmed segajad. Tänu tehnoloogia arengule on faktoreid, mis segajatena jäävad suure tõenäosusega muutumatuks – telefonikõned ning e-kirjad –, kuid muutuvad segajad, mille sisu seisneb planeerimata sotsiaalsel suhtlusel. Vyas ja Butakhieo (2021) on välja toonud, et kodust kaugtööd tehes võivad töötajad kogeda segajaid kodus viibivate laste või teiste lähedaste poolt. Seega ei pruugi kaugtöö tegelikkuses töötaja jaoks luua olukorda, kus segajate ning nendest tingitud stressi määr oleks väiksem kui tavakontoris töötades. Küll võib eeldada, et töötaja saab teatud tööülesandeid täites paindlikumalt oma tööaega kujundada ning seeläbi ka segajate kaudu tööle väiksemat mõju tajuda. Nii võib kaugtöö tegijate puhul oletada, et kuigi muutuvad segajate vormid, ei pruugi tegelikkuses muutuda tervikuna töötajaid mõjutavate tajutud segajate hulk.

Segajad omavad – sõltumata töö tegemise asukohast või nende hulgast – töötamisele nii kvalitatiivseid kui kvantitatiivseid mõjusid, mis toovad töötaja jaoks kaasa suurenenud vaimse koormuse (Eyrolle & Cellier, 2000). Nii tuleb nii tööandjatel kui töötajatel pidevalt pöörata tähelepanu sellele, kas ja kuidas tagada, et segajate negatiivsed mõjud ei tooks kaasa püsivaid ning pikaajalisi kahjusid töötaja töövõimele ning seeläbi ka tema tööandjale.

Internetipõhised koosolekud ja küberlooderdamine

Viimasel ajal, eriti COVID-19 tingimustes, on suur osa koosolekuid liikunud internetti. Nagu ka Epstein (2020) välja toob, on töötajate koosolekutel veedetud aeg võrreldes pandeemiaeelse perioodiga suurenenud pea veerandi võrra. Just seetõttu on üha rohkem hakatud tähelepanu pöörama sellele, millist mõju omab küberlooderdamine internetipõhiste koosolekutele.

Küberlooderdamist (*cyberloafing*, aga ka *cyberslacking*) on algselt defineeritud kui tegevust, kus töötaja kasutab tööandja poolt tagatud internetiühendust, mis on mõeldud tööga seotud ülesannete täitmiseks, tööga mitteseotud tegevusteks (Lim, 2002). Kaugtöö tingimustes väheneb eeldatavasti märgatavalt nende töötajate arv, kelle internetiühenduse tagab tööandja, ent sellele vaatamata on tööandja vaatepunktist oluline, et töötaja kasutaks tööajal internetiühendust tööülesannete täitmiseks, mitte isiklikul eesmärgil. Nii sobitub selles kontekstis paremini küberlooderdamise definitsioon, mille kohaselt küberlooderdamine on interneti ning mobiilsete tehnoloogiate kasutamine tööajal isiklikel eesmärkidel (Vitak, Crouse & LaRose, 2011).

Küberlooderdamine on miski, millega on suure tõenäosusega iga töötaja oma karjääri jooksul kokku puutunud ning ise ka sellega patustanud, ent küberlooderdamisega seotud tegevused erinevad nii nende sisu kui ka võimalikust kahju poolest tööandjale. Küberlooderdamise alla kuuluvad nii üldiselt süütuna tunduvad tegevused nagu isikliku e-posti kontrollimine, uudisteportaalide külastamine ja e-poodlemine, kuid ka potentsiaalselt märksa ohtlikumad tegevused nagu *online*-mängurlus, internetiporno või illegaalne failide allalaadimine (Blanchard & Henle, 2008). Tänapäeva organisatsioonides, kus töö ning töö tegemine on väga tihedalt läbi põimunud kõige digitaalsega, on küberlooderdamise eemaldamine töötajate käitumismustritest ülimalt keeruline, et mitte öelda võimatu. Samas tööandjate vaates on see käitumine, mida püütakse organisatsioonides taunida, kuna see mõjub tööandjate hinnangul negatiivselt töötaja tulemuslikkusele (Blanchard & Henle, 2008), mida toetavad ka sellekohased uuringud (Galletta & Polak, 2003; Lim & Chen, 2012).

Selle põhjal, milline on selle mõju töötaja töömoraalile, saab küberlooderdamist jagada üldjoontes kaheks: (a) vähetähtis küberlooderdamine (isiklike e-kirjade lugemine, uudisteportaalide lugemine jmt) ning (b) kaalukas küberlooderdamine (pornolehekülgede külastamine, *online*-mängurlus jmt) (Blanchard & Henle, 2008). Kuigi mõlemad

küberlooderdamise vormid on taunitavad, on kaalukas küberlooderdamine see, mis võib tööandja vaates töö tulemuslikkusele sügavamat ning pikemaajalist mõju omada. Organisatsioonide vaates aitab küberlooderdamist kõige paremini ennetada ning aktsepteeritavates raamides hoida selgete organisatsiooni väärtuste ning käitumisnormide sõnastamine ning kommunikeerimine. Mills, Beldona ja Clay (2001) on küberlooderdamist kirjeldanudki kui hälbivat töökäitumist, kuna see läheb tavapäraselt vastuollu organisatsioonides valitsevate normidega.

Samas ei pruugi ka normide selge sõnastamine organisatsioonis küberlooderdamise piiramisel alati soovitud tulemust kaasa tuua. Anandarajan, Devine ja Simmers (2004) leidsid, et need töötajad, kes tegelesid tööajast kaaluka küberlooderdamisega, mõistsid tegelikult, et nende juhid ning kolleegid ei pruugi seda tegevust heaks kiita. Nad olid küll teadlikud oma käitumise sobimatuses, ent otsustasid võimalikku halvaks panu eirata ning jätkasid küberlooderdamisega. Organisatsiooni normide kõrval on Lim (2002) olulise küberlooderdamisse langemist soodustava faktorina toonud välja ka selle, kas ja mil määral tajuvad töötajad organisatsioonide ebaõiglast käitumist nende suhtes. Kui töötajad peavad organisatsiooni käitumist pidevalt ebaõiglaseks (nt heale tööle ei järgne ootuspärased preemiad), siis võivad need töötajad suurema tõenäosusega rakendada ka neutraliseerimise tehnikat. Viimane seisneb Kapteini ja van Helvoorti (2018) käsitluses hälbiva käitumise ratsionaliseerimises ning õigustamises ja seeläbi hälbivalt käituva isiku jaoks selle käitumise vastuvõetavaks lugemises. Nii võib ka küberlooderdav töötaja tajuda oma tegevuse üldist ebasobivust, ent läbi neutraliseerimise võib ta selle enda jaoks vastuvõetavaks kujundada ning sellega ka edaspidi jätkata.

Seega pole töötajate valmidus küberlooderdamisse langeda seotud ainult organisatsioonide endi tegevusega selle ärahoidmiseks vajalike normide loomise ning kehtestamisega. Märkatav osa sellest, kas töötaja on aldis oma igapäevatöö arvelt küberlooderdamise alla kuuluvaid tegevusi tegema, tuleneb ka inimesest endast. Spector ja Fox (2002, tsit. Blanchard & Henle, 2008 järgi) on kontoritöötajate hälbivat käitumist – mille alla ka küberlooderdamine kuulub – analüüsid toonud välja, et hälbiva käitumise kujunemisel on seos kontrollikeskmega. Tajutud kontrollkese määrab ära selle, millisena inimene tajub iseenda rolli ning võimalusi oma elu juhtimiseks – sisemise kontrollkeskme puhul näeb inimene end oma elu kujundaja ning suunajana, välise

kontrollkeskme puhul usub ta seevastu, et temast sõltumatud faktorid omavad tema igapäevaelule suunavat ning kujundavat mõju (Rotter, 1966).

Blanchard ja Henle (2008) toovad välja, et hälbivasse käitumisse langevad suurema tõenäosusega eelkõige need töötajad, kellel on kõrge väline kontrollkese ning seda nii vähemtähtsa kui kaaluka küberlooderdamise puhul. Seega töötajad, kellel on kõrge sisemine kontrollkese, suudavad suurema tõenäosusega end motiveerida küberlooderdamist vältima ning tegelema üksnes tööandja poolt ette kirjutatud ülesannetega.

Samas võib eeldada, et küberlooderdamise ennetamine, jälgimine ning kontroll on tööandjate jaoks kontorikeskkonnas märgatavalt lihtsam kui sama saavutamine kaugtööd olevate töötajate puhul. Küberlooderdamine kodukontoris on ka keerulisemalt defineeritav, kuna töötaja ei kasuta suure tõenäosusega kodukontorist töötades ei tööandja internetiühendust ega arvatavasti ka tööandja töövahendit – e-kirju, uudiseid ning e-poode võidakse külastada ka isiklikku arvutit kasutades. Seega ei ole lange küberlooderdamine kodukontoris selle mõiste klassikalise käsitluse alla, ent sisuliselt jääb alles organisatsioonide vaates olulisim probleem – töötaja võib tegeleda tööajast tööga mitte seotud tegevustega. O’Neill ja kolleegid (2014) on välja toonud, et rahulolu kaugtööga on negatiivses seoses küberlooderdamisega, seega võib oletada, et töötajad, kes üldjoontes on rohkem rahul kodutööl viibimisega, on ka vähem aldis langema küberlooderdamisse. Nii nagu tavakontoris töötades, on ka kodukontoris küberlooderdamise tõenäosus seotud konkreetse töötaja isiksuseomadustega ning sellega, kas ning mil määral on ta võimeline iseend motiveerima ning vältima tungi leida töötamisele mugavamaid asendustegevusi.

Küberlooderdamine võib oma sisult olla ohutu, omamata märkimisväärset mõju igapäevatoole, kuid ka märgatavalt raskemate tagajärgedega, sundides organisatsioone tegelema põhjaliku ennetuse ning tagajärgede likvideerimisega, mistõttu tööandjate jaoks on oluline mõista, millised mõtteprotsessid ning faktorid viivad töötajad selleni, et nad langevad hälbivatesse töökäitumistesse nagu küberlooderdamine (O’Neill et al., 2014). Küberlooderdamise mõistmine selle ennetamiseks ning sellele reageerimiseks on COVID-19 pandeemia tingimustes omandanud varasemast veelgi suurema tähtsuse, kuna kaugtöö osakaalu suurenemisega on tööandjatel senisest veelgi keerulisem tagada, et töötajad kasutaksid oma aega võimalikult efektiivselt organisatsiooni huvide hüvanguks.

Töö tulemuslikkus

Tulemuslikkus (ingl. k *productivity*) on määratlus, mida ajalooliselt on pigem seostatud nende töötajatega, kelle töö tulem sünnib käsitöö tulemusel ning mida on seetõttu ka kerge mõõta, olgu siis toodetud tükkides, meetrites või veel mingis kolmandas mõõtühikus. Tulemuslikkuse definitsioongi on tuletatav sellest seosest: toodetu suhe sisendi suhtes (Drumea, 2020). Üldistatult on võimalik öelda, et töö tulemuslikkust on võimalik hinnata kahel viisil: toodetud ühikute kontekstis või läbi subjektiivse hinnangu tehtud tööle.

Ühiskonnas, kus järjest suurem osa tööd tehakse teadmuspõhiselt, mitte enam füüsiliselt, on ka tulemuslikkuse objektiivne ning võrreldav mõõtmine järjest keerukam väljakutse. Lisaks tuleb siinjuures arvesse võtta, et ka organisatsioonide toodetav kasu ei pruugi olla üheselt mõõdetav. Kui eraettevõtte puhul, mille peamiseks eesmärgiks on kasum, on tulemuslikkus kergemini määratletav (käive, puhaskasum või midagi muud), siis avaliku sektori organisatsioonide puhul võib nii tervikvaate kui üksiktöötaja panuse objektiivne mõõtmine osutuda keerukamaks (Pater & Skica, 2014).

Seetõttu on võrreldavuse aspektist lihtsam keskenduda sellele, kas ja mil määral tajuvad töötajad ise ajas oma töö tulemuslikkuse muutust. Ühtlasi lihtsustab see tulemuslikkuse muutuse hindamist olukorras, kus võrrelda tuleb erinevaid töötamise keskkondi – kontorit ning kodu –, mis on ka käesoleva töö fookuses.

Maarleveld ja De Been (2011) on toonud välja, et rahulolu töökeskkonnaga on 56% ulatuses määravaks faktoriks, mida töötajad tajuvad oma tulemuslikkust toetavat. Seega on võimalusel keskenduda oma tööülesannetele ning kasutada mitmekülgset ning mugavat keskkonda määrav mõju sellele, kas töötaja ise hindab oma tööle kulutatud aega piisavalt tulemuslikuks või mitte. Samas on autorid välja toonud ka selle, et need töökeskkonna eripärad, mis toetavad meeskonna või organisatsiooni kogutulemuslikkust, ei pruugi olla üldse olulised töötaja vaatenurgast, kuna tema hindab üksnes töökeskkonna mõju oma individuaalsele produktiivsusele.

Võimalust täita oma tööülesandeid osaliselt või täiel määral kodust kaugtööd tehes võib eelnevat arvesse võttes lugeda oluliseks faktoriks, mis mõjutab töötaja tulemuslikkust – eeldus siinkohal on muidugi see, et töötajad tunnevad end üldjuhul kodus mugavamalt ning paremini kui

kontorikeskkonnas. Baker, Avery ja Crawford (2007) on leidnud, et kaugtöö tegemise võimalus on positiivses korrelatsioonis paranenud tulemuslikkusega (ja ka vähenenud absenteemismiga), mida toetavad ka teiste teadlaste (Allen et al., 2015; Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano & Charalampous, 2019, tsit. Vyas & Butakhieo, 2021 järgi) uuringute tulemused.

Kaugtöö tajutud tulemuslikkust võivad tõsta mitmed erinevad faktorid. Paljude töötajate jaoks on oluliseks kaugtöö positiivseks tahuks kindlasti ajavõit, mis tuleneb sellest, et kontorisse ei ole vaja sõita (Gajendran & Harrison, 2007). Ühtlasi annab see paljudele – eelkõige väikelastega – töötajatele paremad võimalused töö-pere tasakaalu korraldamiseks (Allen et al., 2015), mis vähendab nende jaoks üldist tajutud stressi. Lisaks töökorralduslikele erisustele saab välja tuua ka geograafilised mõjurid, kuna töötajad viibivad kontorist eemal. Baudot ja Kelly (2020) toovad välja, et paljude töötajate jaoks tuleneb tajutud tulemuslikkuse kasv ka sellest, et nad viibivad eemal juhtidest, kes tavaolukorras võivad neis tekitada liigset tööalast stressi (ülemäärane kontroll, töö kaotamise hirm jmt faktorid). Nii seostavad töötajad üldjoontes kaugtöö tegemist tajutud tulemuslikkuse kasvuga, kuigi on võimalik, et kaugtööd tehes võib jätkuvalt esile kerkida nn „kaugtöö paradoks“ (Gajendran & Harrison, 2007), mis võib vähendada kaugtööga tekkivat potentsiaalset kasu.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et kaugtöö tegemine loob töötajatele ning organisatsioonidele võimalusi, mis panustavad otseselt tulemuslikkuse tajutud kasvu. Samas tuleb kaugtöö tulemuslikkust analüüsid pidevalt meeles pidada, et isegi kui kaugtöö rakendamine ei näita esmapilgul tajutud töötulemuslikkuse osas selget kasvu, ei ole kõiki kaugtööga tekkivaid hüvesid alati võimalik mõõta – olgu selleks siis suurenenud töömoraal või kasvav rahulolu- ning seotustunne organisatsiooniga (Weatherford, 1999).

EMPIIRILINE UURIMUS

Uurimuse eesmärk

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on leida seosed töötajate poolt koosolekute tulemuslikkusele antud hinnangute ja töökeskkonna sobivuse (segajate) tajumise vahel kodust ning kontorist töötades. Lisaks sellele otsitakse seost internetipõhiste koosolekute tajutud tulemuslikkuse ning töötaja küberlooderdamise vahel.

Hüpoteesid

Hüpotees 1: Mida enam tajutakse kodus töötamisel segajaid, seda madalamaks hinnatakse kodukontorist läbiviidavate internetipõhiste koosolekute tulemuslikkust.

Segajad omavad töötajatele ülesannete täitmisel nii kvalitatiivseid kui kvantitatiivseid mõjusid, mis omakorda toob kaasa suurenenud tajutud koormuse (Eyrolle & Cellier, 2000). Suurem hulk tajutud segajaid võib seega vähendada töötaja võimalusi ning fookust koosolekul osalemiseks.

Hüpotees 2: Mida enam tajutakse kodus töötamisel segajaid, seda tulemuslikumaks hinnatakse kontoris näost-näku läbiviidavaid koosolekuid.

Keskendumine üksnes ühele ülesandele, selmet tegeleda mitme tegevusega samaaegselt, aitab töötajatel vältida ebamõistlikku ressursikulu. Pidev vaheldumine käsiloleva ülesande ning segava ülesande vahel sunnib töötajaid ümber lülituma, suurendades ühtlasi ka võimalike vigade hulka (Beal, Weiss, Barros & MacDermid, 2005; Foroughi et al., 2014). Võimalike segajate väiksemal hulgal kontorikeskkonnas on seega võimalik positiivne mõju koosolekute tajutavale kasulikkusele töötaja jaoks.

Hüpotees 3: Töötaja hinnangud kodukontorist internetipõhiselt läbiviidavate koosolekute tulemuslikkusele on negatiivses korrelatsioonis küberlooderdamisega.

Koosolekutel osalemine üle interneti loob töötajatele tavakontorist märksa enam võimalusi koosolekul sisuliselt osalemisest kõrvale hoida. Kui töötaja tajub, et koosolekul osalemine ei

oma tema jaoks märkimisväärset kasu, siis kodust töötades on risk asendada tööalane tegevus näiteks küberlooderdamisega märksa suurem kui kontorist töötades. O'Neill ja tema kolleegid (2014) on välja toonud, et tulemuslikkuse tajumine on negatiivses korrelatsioonis küberlooderdamisega.

Uurimisküsimused

Kas kodukontorist internetipõhiselt läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkusel ning kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkusel on seos töötaja üldise töö tajutud tulemuslikkusega ja kui, siis milline?

Kas töötajad, kes elavad üksinda, küberlooderdavad enam kui need töötajad, kes elavad kellegagi koos?

Meetod

Instrument

Magistritöö andmete kogumisel kasutati e-keskkonnas täidetavat küsimustikku, küsitluse sihtgrupiks olid Eesti avaliku ning erasektori organisatsioonide kontoritöötajad.

Segajad

Töökeskkonnas esinevate sooritust piiravate tingimuste mõõtmiseks kasutatakse Lee ja Brandi (2005) töökeskkonnaga rahulolu ja töökeskkonna piirangute skaala lühendatud versiooni ning väiteid töökeskkonna sobivusest soorituseks kirjeldavast skaalast (Brennan et al., 2002). Vastajatel paluti segajaid hinnata eraldi nii koduse tööpaiga kui ka tööandja poolt pakutava tööruumi (üldjuhul kontor) osas. Väiteid hinnatakse 5-pallisel Likerti tüüpi skaalal (1 - ei nõustu üldse, 5 - nõustun täiesti). Töökeskkonnas esinevaid segajaid kirjeldavad väited olid näiteks „Kodus tööpaigas töötades on mul raske oma tööle keskenduda“ ja „Minu kontoris on töötamist häirivat müra ja häält“. Skaalad on eesti keelde tõlkinud Riisalu-Verev (2013), kes

sai töökeskkonnas ilmnevaid töösoorituse piirajaid kirjeldava skaala reliaabluse näitajaks Cronbach $\alpha = .81$.

Töö tajutud tulemuslikkus

Subjektiiivse sooritusedukuse mõõtmiseks kasutatakse Rego ja Cunha (2008) poolt loodud subjektiiivse sooritusedukuse skaalat. Rego ja Cunha (2008) sooritusedukuse mõõtmise skaala koosneb kolmest Staplese, Hullandi ja Higgins (1999) poolt kasutatud väitest ja ühest lisatud väitest, kokku mõõdetakse subjektiiivset sooritusedukust nelja väitega, näiteks „*Ma olen oma töötulemustega rahul*“. Väiteid hinnatakse 5-pallisel Likerti tüüpi skaalal (1 - ei nõustu üldse, 5 - nõustun täiesti) ja skaala suurem väärtus näitab suuremat subjektiiivset sooritusedukust. Rego ja Cunha (2008) on saanud reliaabluse näitajaks 0,86. Eesti keeles on skaalat kasutanud Kurm-Valojää (2013), kes sai reliaabluse näitajaks Cronbach $\alpha = .79$.

Koosolekute tajutud tulemuslikkus

Vastajate hinnangut kontoris (näost-nätku olukorras) läbiviidavate koosolekute tulemuslikkusele mõõdeti väitega „*Kontoris (näost-nätku olukorras) läbiviidavad koosolekud on tulemuslikumad kui internetipõhised koosolekud*“. Hinnangut kodus läbiviidavatele (internetipõhiste) koosolekutele mõõdeti väitega „*Kodus (internetipõhiselt) läbiviidavad koosolekud on tulemuslikumad kui kontoris (näost-nätku olukorras) läbiviidavad koosolekud*“. Vastajad hindasid mõlemat väidet 5-pallisel Likerti tüüpi skaalal (1 - ei nõustu üldse, 5 - nõustun täiesti) ja skaala suurem väärtus näitab vastava koosolekuviisi suuremat tunnetatud tulemuslikkust.

Küberlooderdamine

Küberlooderdamise mõõtmiseks kasutatakse töö ajal mittesihipäraste ning töö tulemuslikkust vähendavate internetitegevuste mõõtmiseks loodud skaalat, baseerudes O'Neilli ja tema kolleegide (2014) väidetel, mis tõlgiti magistritöö raames. Kokku mõõdetakse küberlooderdamist nelja väitega, mida hinnatakse 5-pallisel Likerti tüüpi skaalal (1 - ei nõustu

üldse, 5 - nõustun täiesti). Küberlooderdamist kirjeldavateks väideteks olid näiteks „...*tegelemine paralleelselt ka teiste tööga seotud asjadega*” ning “... *lähevad mu mõtted töökoosoleku teemast kõrvale (vastan kirjadele vms)*”. Pilootküsitluses saadi reliaabluse näitajaks Cronbach $\alpha = .92$.

Lisaks eelnimetatutele küsiti vastajatelt üldisi sotsiaaldemograafilisi andmeid.

Protseduur

Magistritöös kasutatavad andmed koguti uuringu käigus, millesse panustas Organisatsioonikäitumise magistriõppekava tudengitest koosnev uurimisgrupp. Lisaks varem eesti keeles kasutatud skaaladele tõlkis uurimisgrupp küsitluses kasutamiseks varem eesti keeles kasutamata väited eesti keelde. Tõlgitud väidete sõnastuse ja koostatud originaalküsimuste sobivust kontrolliti 55 vastajaga pilootküsitlusega oktoobris 2020. Pilootuuringu tulemusel korrigeeriti mõnede väidete sõnastust enne lõpliku küsimustiku koostamist.

Kasutatud internetipõhine küsitlus viidi läbi SurveyMonkey e-keskkonnas ning toimus ajavahemikus 3. november kuni 5. detsember 2020. Uuringugrupi liikmed kasutasid uuringukutse jagamiseks erinevaid meetodeid, saates seda kas otse sobivatele (kontoritööd tegevatele) vastajatele, jagades uuringule vastamise linki sotsiaalmeedias (Facebook) või edastades seda läbi erinevate organisatsioonide meililistide. Küsitluse puhul kasutati nii mugavus- kui lumepallivalimit. Küsitlustulemuste esialgne töötlemine toimus samuti uuringugrupis. Küsitluses olnud avatud küsimuste vastused kodeeriti kolmes väiksemas alatöörühmas, mille liikmed löid kodeerimiseks vajalikud kategooriad ning tagasid omavahelise võrdlusega kodeerimistulemuste lõpliku sobivuse.

Küsitluse tulemusel saadud andmeid analüüsiti, kasutades andmetöötlusprogrammi TIBCO Statistica 14 ning Microsoft Office Excelit. Hüpotheside kontrollimiseks ning andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldava statistika meetodeid, faktoranalüüsi, konstruktiivsete vaheliste seoste leidmiseks käsitati korrelatsioonianalüüsi ja t-testi, skaalade reliaabluse hindamiseks arvutati välja Cronbach α .

Valim

Küsitlusele vastas kokku 1422 inimest, kellest 25,5% ($N = 363$) moodustasid mehed ning 73,6% ($N = 1409$) naised. Küsimusele jättis vastamata 0,9% ($N = 13$).

Vastanute seas oli kuni 30-aastaseid 11,9% ($N = 169$), 30-39-aastaseid 35,1% ($N = 499$), 40-49-aastaseid 29% ($N = 413$), 50-59-aastaseid 11,7% ($N = 167$) ning 60-aastaseid ja vanemaid oli 5,2% ($N = 74$). Oma vanust ei märkinud küsitlusele vastates 7% ($N = 100$).

84,3% ($N = 1199$) vastanutest olid kõrgharidusega, ülejäänud olid kas madalama haridusega või jätsid küsimusele vastamata.

Erasektoris töötas vastamise hetkel 45,2% ($N = 643$) vastanutest, avalikus sektoris 52,5% ($N = 746$) ning mittetulundussektoris 0,8% ($N = 12$) vastajatest. Muu taustaga organisatsioonides töötas 0,7% ($N = 10$) küsitlusele vastanutest ning 0,8% ($N = 11$) ei vastanud organisatsiooni sektorit puudutavale küsimusele.

Kuni 50 töötajaga organisatsioonides töötas 16,3% ($N = 232$) vastanutest, 51-200 töötajaga organisatsioonides 17,7% ($N = 182$), 201-500 töötajaga organisatsioonides 26% ($N = 370$), 501-1000 töötajaga organisatsioonides 7,4% ($N = 105$), 1001-5000 töötajaga organisatsioonides 27,6% ($N = 393$) ning enam kui 5000 töötajaga organisatsioonides 1,1% ($N = 15$) vastanutest. Küsimusele jättis vastamata 3,9% ($N = 55$) vastajatest.

1-2-liikmelistes leibkondades elavaid inimesi oli 46% ($N = 655$) vastanutest, 3-4-liikmelises leibkonnas elas 40,5% ($N = 576$) vastanud inimestest ning 5- ja enamaliikmelistes leibkondades elas 8,6% ($N = 122$) vastanutest. Leibkonna suurust puudutavale küsimusele ei vastanud 4,9% ($N = 69$) inimest.

36,9% ($N = 519$) vastanutest ei elanud oma leibkonnas koos lastega, 20,6% ($N = 293$) elas koos ühe lapsega, 24,2% ($N = 344$) elas koos kahe lapsega ning 6,6% ($N = 94$) vastanutest elas koos 3 ja enama lapsega. 12,1% ($N = 172$) jätsid küsimusele vastamata.

Tulemused

Skaalade kirjeldavad näitajad

Segajad

Töökeskkonnas esinevate segajate skaala oli töö fookusest lähtuvalt kasutusel kahe eraldi skaalana – kodus esinevad segajad ning kontoris esinevad segajad.

Kodus esinevate segajate skaala reliaabluseks saadi Cronbach $\alpha = .76$. Skaala keskmine näitaja oli $M = 2.64$ ($SD = 0.79$; $min = 1.00$; $max = 5.00$). Skaala suurem näitaja tähendab kodus rohkemate segajate tajumist.

Kontoris esinevate segajate skaala reliaabluseks saadi Cronbach $\alpha = .71$. Skaala keskmine näitaja oli $M = 2.59$ ($SD = 0.77$; $min = 1.00$; $max = 4.83$). Skaala suurem näitaja tähistab kontoris rohkemate segajate tajumist.

Töö tajutud tulemuslikkus

Töö tajutud tulemuslikkuse skaala reliaabluseks saadi Cronbach $\alpha = .83$. Skaala keskmine näitaja oli $M = 4.18$ ($SD = 0.57$; $min = 1.75$; $max = 5.00$). Skaala suurem näitaja tähendab suuremat töö tajutud tulemuslikkust.

Koosolekute tajutud tulemuslikkus

Kontoris (näost-näku olukorras) läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse näitajaks saadi $M = 3.51$ ($SD = 1.19$; $min = 1.00$; $max = 5.00$). Suurem näitaja tähendab suuremat kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkust.

Kodus läbiviidavatele (internetipõhiste) koosolekute tajutud tulemuslikkuse näitajaks saadi $M = 2.44$ ($SD = 0.98$; $min = 1.00$; $max = 5.00$). Suurem näitaja tähendab suuremat internetipõhiselt läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkust.

Küberlooderdamine

Küberlooderdamise 4-väitelise skaala eestikeelse versiooni struktuuri kontrollimiseks kasutati faktoranalüüsi, mille tulemusel sai kinnitust, et töös kasutatud skaala eestikeelne versioon on ühedimensionaalne. Faktoranalüüsi tulemused on välja toodud Lisas A.

Küberlooderdamise skaala reliaabluseks saadi Cronbach $\alpha = .75$. Skaala keskmine näitaja oli $M = 2.22$ ($SD = 0.81$; $min = 1.00$; $max = 5.00$). Skaala suurem väärtus näitab, et töö ajal tegeletakse enam mittesihipäraste ning töö tulemuslikkust vähendavate internetitegevustega.

Koduste segajate ja koosolekute tajutud tulemuslikkuse seosed

Seos koduste segajate ja internetipõhiste koosolekute tulemuslikkuse tajumise vahel

Esimeses püstitatud hüpoteesis oletati, et mida enam tajuvad inimesed kodus töötamisel segajaid, seda madalamaks hindavad nad internetipõhiste koosolekute tulemuslikkust. Kodu segajate ja kodus läbiviidud internetipõhiste koosolekute tulemuslikkuse vahelise seose leidmiseks kasutati korrelatsioonanalüüsi. Andmeanalüüsi tulemused näitavad, et mida rohkem tajutakse kodus töötades segajaid, seda vähem tulemuslikuks hinnatakse internetipõhiseid koosolekuid ($\rho = -.45$; $p < .01$).

Seos koduste segajate ja kontoris läbiviidavate koosolekute tulemuslikkuse tajumise vahel

Teine töös esitatud hüpotees eeldas, et mida enam tajuvad inimesed kodus töötamisel segajaid, seda kõrgemaks hindavad nad kontoris toimuvate koosolekute tulemuslikkust. Kodu segajate ja kontoris läbiviidavate koosolekute tulemuslikkuse vahelise seose leidmiseks kasutati korrelatsioonanalüüsi. Analüüsi tulemused näitavad, et mida rohkem tajutakse kodus töötades segajaid, seda tulemuslikumaks hinnatakse kontoris peetavaid koosolekuid ($\rho = .36$; $p < .01$).

Seos internetipõhiste koosolekute tulemuslikkuse ja küberlooderdamise vahel

Kolmas hüpotees eeldas, et seos internetipõhiste koosolekute tulemuslikkuse tajumisel on negatiivses korrelatsioonis küberlooderdamisega. Internetipõhiste koosolekute tajutud

tulemuslikkuse ja küberlooderdamise vahelise seose leidmiseks kasutati korrelatsioonanalüüsi. Analüüsi tulemusel ilmnis, et need vastajad, kes tegelevad koosolekute ajal enam küberlooderdamisega, peavad internetis toimuvaid koosolekuid vähem tulemuslikumaks ($\rho = -.10$; $p < .01$) ning näost näkku koosolekuid tulemuslikumateks ($\rho = .15$; $p < .01$).

Internetipõhiste ja kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse seosed töö üldise tajutud tulemuslikkusega

Kodukontorist läbiviidud internetipõhiste koosolekute tajutud tulemuslikkuse, kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse ning töö üldise tajutud tulemuslikkuse vaheliste seosete leidmiseks kasutati korrelatsioonanalüüsi, mis on välja toodud Tabelis 1. Kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse ning töö üldise tajutud tulemuslikkuse vahel olulist seost ei leitud ($\rho = .003$; $p > .01$). Samuti ei leitud analüüsi käigus olulist seost internetipõhiste koosolekute tajutud tulemuslikkuse ning töö üldise tajutud tulemuslikkuse vahel ($\rho = .01$; $p > .01$).

Tabel 1.

Internetipõhiste ja kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse seosed töö üldise tajutud tulemuslikkusega (Spearmani korrelatsioonikordaja)

	Kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkus	Internetipõhiste koosolekute tajutud tulemuslikkus	Töö üldine tajutud tulemuslikkus
Kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkus	1		
Internetipõhiste koosolekute tajutud tulemuslikkus	-.66*	1	
Töö üldine tajutud tulemuslikkus	.00	.01	1

* $p < .01$

Leibkonna suuruse ja küberlooderdamise vaheline seos

Järgnevalt vaadeldi seda, kas on erinevusi selle vahel, kui palju küberlooderdavad üksi elavad inimesed (leibkonnas üks inimene) kellegagi koos elavate inimestega (leibkonnas rohkem kui üks inimene) võrreldes.

Sõltumatute valimite t-test näitas, et üksinda elavate inimeste ($M = 2.26$; $SD = .84$) ning kellegagi koos elavate inimeste ($M = 2.22$; $SD = .79$; $t(1343) = .84$; $p > .01$) küberlooderdamise vahel ei ole statistiliselt olulist erinevust.

ARUTELU

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli leida seosed hinnangutes koosolekute tulemuslikkuse ja segajate tajumise vahel kodust ning kontorist töötades. Lisaks eelnevale otsiti seost ka internetipõhiste koosolekute tajutud tulemuslikkuse ning töötaja küberlooderdamise vahel. Selleks püstitati magistritöös kolm hüpoteesi ning kaks uurimisküsimust.

Esimene püstitatud hüpotees väitis, et mida enam tajutakse kodus töötamisel segajaid, seda madalamaks hinnatakse internetipõhiste koosolekute tulemuslikkust. Antud hüpotees leidis analüüsi põhjal ka kinnitust, mistõttu võib väita, et need töötajad, kes peavad kodust töötades rinda pistma enamate tajutud segajatega, hindavad kaugtöö käigus peetavate veebikoosolekute tulemuslikkust ka madalamaks. Saadud tulemus kinnitab ka Jett ja George (2003) uuringu tulemeid, millest nähtus, et töökeskkonnas tajutavad segajad omavad selgelt negatiivset mõju nii töötaja üldisele heaolule kui ka tema tööülesannete täitmisele. On võimalik, et siinkohal saab ühtlasi otsida seoseid uuringu tulemustega, milles Czerwinski ja tema kolleegid (2004) leidsid, et tööülesannete täitmise käigus segamisel ei suutnud töötajad vähemalt 40% juhtudest pärast segamise lõppu kohe naasta algse tööülesande juurde.

Teine hüpotees, mis magistritöös esitati, väitis, et mida enam tajutakse kodus töötamisel segajaid, seda tulemuslikumaks hinnatakse kontoris läbiviidavaid koosolekuid. Antud hüpotees leidis ka kinnitust, mistõttu saab väita, et need töötajad, kes kaugtööd tehes tajuvad enam segajaid, hindavad kokkuvõttes kontoris läbiviidavate koosolekute tulemuslikkust kõrgemaks. Siinkohal võib näha seoseid Puranik, Koopman ja Vough (2021) uuringuga, milles nad tõid välja, et kuigi segajad võivad ühelt poolt vaadates omada töötaja tegevustele negatiivset mõju, on neil samas ka positiivsed tahud, mis avalduvad eelkõige sotsiaalse suhtluse ning organisatsioonisisese seotuse kontekstist lähtuvalt. Seega võib töötaja vaatenurgast kodus ning kontoris tajutavate segajate koguhulk olla sarnane, ent tööalasest kontekstist lähtuvalt võivad kontoris tajutavad segajad olla üldjoontes töötaja jaoks suurema tajutud kasulikkusega.

Kolmas püstitatud hüpotees väitis, et töötaja hinnangud internetipõhiselt läbiviidavate koosolekute tulemuslikkusele on negatiivses korrelatsioonis küberlooderdamisega. Antud hüpotees leidis kinnitust ning seega saab väita, et mida madalamaks peavad töötajad internetis toimuva koosoleku tulemuslikkust, sest suurema tõenäosusega tegelevad nad samal ajal

küberlooderdamise alla loetavate tegevustega. Samas tasub selle hüpoteesi puhul arvestada, et saadud korrelatsioonid olid statistiliselt madalamapoolsed ning arvestades käsitletava teema sisu, võib oletada, et tulemused võisid olla mõjutatud ka vastajate soovist anda vastuseid sotsiaalselt ihaldatavas suunas. Siiski võib hüpoteesi kinnitust teatud määral selgitada Blanchard ja Henle (2008) uuringuga, millest lähtus, et küberlooderdamisele kalduvad kergemini need töötajad, kel on kõrgem väline kontrollkese – koosoleku madalama tulemuslikkuse tajumisel kipuvad kõrgema välise kontrollkeskmega töötajad kiiremini otsima alternatiivseid aja täitmise võimalusi, mida küberlooderdamine kergesti pakub. Ühtlasi võib siinkohal tõmmata laiemaid paralleele ka O’Neill ja tema kolleegide (2014) uuringuga, milles autorid järeldasid, et üldine rahulolu kaugtööga on negatiivses korrelatsioonis küberlooderdamisega, mistõttu võib oletada, et koosolekutel kui olulisel osal tänapäeva kontoritöötaja päevast on märgatav mõju ka üldisele rahulolule kaugtööga. Ühtlasi võib käesoleva töö kontekstis võtta arvesse ka seda, et interneti vahendusel toimuvate meeskonnakoosolekute ning näost näkku kohtumiste osakaal on alates COVID-19 kriisi algusest märgatavalt suurenenud, ulatudes erinevatel hinnangutel pea 25% (Epstein, 2020).

Lisaks hüpoteesidele püstitati töös ka kaks uurimisküsimust, millest esimene uuris, kas internetipõhiste ja kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse vahel on seosed töö üldise tajutud tulemuslikkusega. Vastusena selgus, et nii internetipõhiste koosolekute kui ka kontoris läbiviidavate koosolekute tajutud tulemuslikkuse puhul puudub statistiliselt oluline seos töö üldise tajutud tulemuslikkuse vahel. Seega võib järeldada, et suure tõenäosusega ei paranda koosolekute üldise tajutud tulemuslikkuse tõstmine seda, kas ja kui tulemuslikuks peavad töötajad oma tööd üldiselt. Tööandjate vaatenurgast vaadates võib saadud tulemus viidata sellele, et töötajate rahulolu kasvu või kahanemise „lülid“ peituvad milleski muus kui koosolekute efektiivsemas korraldamises. Seetõttu on võimalik, et tööandjail, kes panustavad märkimisväärselt ressursse (aega, raha või inimtöötunde) organisatsiooni koosolekukultuuri arendamisse, tasuks see suunata mõnda teise valdkonda, kus selle otsene mõju töötajaile on käegakatsutavam.

Teise uurimisküsimusega otsiti vastust sellele, kas on olemas seos leibkonna suuruse ning selle vahel, kui palju töötaja küberlooderdab. Selgus, et üksi elavate ning kellegagi koos elavate töötajate küberlooderdamise määra vahel puudub statistiliselt oluline erinevus. Saadud tulemus

toetab pigem seisukohta, et see, kas töötaja on rohkem või vähem aldis küberlooderdama, on peamiselt seotud hinnanguga, kas tal on pigem väline või sisemine kontrollkese (Blanchard & Henle, 2008) ning see, mitme inimesega ta igapäevaselt koos elab, tema küberlooderdamisele kaldumist ei mõjuta.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kaugtöö tegemise võimalus ning sellega seonduvad töökorralduslikud küsimused on muutumas üha olulisemaks. Järjest arenev tehnoloogia loob üha uusi ning paindlikumaid võimalusi, kuidas töötajad saavad oma tööaega ning -kohta valida. Selleks, et uutes paindlikes tingimustes võidaksid nii tööandjad kui ka töötajad, tasub panustada sellele, et mõista, millistes valdkondades erinevad tavapärase kontoris töötamine ning kaugtöö tegemine nii sisult kui vormilt. Magistritööst selgus, et segajate tajumine mõjutab seda, millisena tajutakse tööalaseid tegevusi kodus ning kontoris ja näib, et on jätkuvalt hetki, mil töötajad eelistaksid parema meeleaga kontoris viibimist kodusele töökeskkonnale. Ühtlasi näib, et küberlooderdamine on nähtus, mille mõjudele tasub töökeskkonnas – nii tavakontoris kui ka kaugtööl – senisest suuremat tähelepanu pöörata. Küberlooderdamise saab lugeda töökeskkonnas toimuvate kahjulike tegevuste hulka ning see omakorda omab negatiivset mõju nii organisatsiooni tulemuslikkusele kui ka töötaja subjektiivsele heaolule.

Käesoleva töö tulemuste tõlgendamisel tasub siiski silmas pidada, et empiirilise alusmaterjali kogumine toimus tavapärasest märgatavalt erinevas situatsioonis, kus COVID-19 pandeemia omas suure tõenäosusega suuremat või vähemat mõju pea kõigile Eesti organisatsioonidele ning töötajatele. Pikemas perspektiivis tasub seega kaaluda täiendavalt kaugtöö, tajutud tulemuslikkuse ning ka küberlooderdamise omavaheliste seoste uurimist, seda eelkõige siis, kui viirusepuhangust tingitud erakorralised meetmed on möödunud ning organisatsioonide ning töötajate kontekstis saab rääkida tavapärasemast töörežiimist.

KASUTATUD KIRJANDUS

- 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>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *National Bureau of Economic Research*, 1–35. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. In M. Anandarajan & C. Simmers (Eds.), *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resource management*. Hershey, PA: Information Science Publishing.
- Avery, C., & Zabel, D. (2000). *The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research*. Praeger.
- Baethge, A., Rigotti, T., & Roe, R. A. (2014). Just more of the same, or different? An integrative theoretical framework for the study of cumulative interruptions at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 308–323. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.897943>
- Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(1).
- Baudot, L., & Kelly, K. (2020). A Survey of Perceptions of Remote Work and Work Productivity in the United States during the COVID-19 Shutdown. *SSRN Electronic Journal*, 1–35. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3646406>
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1054–1068. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1054>

- Björnftoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1418. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Brennan, A., Chugh, J. S., & Kline, T. (2002). Traditional versus Open Office Design. *Environment and Behavior*, 34(3), 279–299. <https://doi.org/10.1177/0013916502034003001>
- Ciarniene, R., & Vienazindiene, M. (2018). Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives: Evidence from Lithuania. *Engineering Economics*, 29(1), 84–92. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.29.1.19247>
- Czerwinski, M., Horvitz, E., & Wilhite, S. (2004). A diary study of task switching and interruptions. *Proceedings of the 2004 Conference on Human Factors in Computing Systems - CHI '04*, 1–8. <https://doi.org/10.1145/985692.985715>
- de Lucas Ancillo, A., del Val Núñez, M. T., & Gavrilá, S. G. (2020). Workplace change within the COVID-19 context: a grounded theory approach. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1862689>
- Drumea, C. (2020). Work-related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Ovidius University of Constantza, Faculty of Economic Sciences*, 0(1), 337-341.
- Epstein, H.-A. B. (2020). Virtual Meeting Fatigue. *Journal of Hospital Librarianship*, 20(4), 356–360. <https://doi.org/10.1080/15323269.2020.1819758>
- Eyrolle, H., & Cellier, J.-M. (2000). The effects of interruptions in work activity: field and laboratory results. *Applied Ergonomics*, 31(5), 537–543. [https://doi.org/10.1016/s0003-6870\(00\)00019-3](https://doi.org/10.1016/s0003-6870(00)00019-3)

- Feldman, E., & Greenway, D. (2020). It's a Matter of Time: The Role of Temporal Perceptions in Emotional Experiences of Work Interruptions. *Group & Organization Management*, 46(1), 70–104. <https://doi.org/10.1177/1059601120959288>
- Foroughi, C. K., Werner, N. E., Nelson, E. T., & Boehm-Davis, D. A. (2014). Do Interruptions Affect Quality of Work? *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 56(7), 1262–1271. <https://doi.org/10.1177/0018720814531786>
- 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>
- Galletta, D. F., & Polak, P. (2003). An empirical investigation of antecedents of Internet abuse in the workplace. *Proceedings of the second annual workshop on HCI research in MIS*, 47–51. Seattle, WA.
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- *Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/er-09-2017-0229>
- Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Jett, Q. R., & George, J. M. (2003). Work Interrupted: A Closer Look at the Role of Interruptions in Organizational Life. *Academy of Management Review*, 28(3), 494–507. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.10196791>
- Kaptein, M., & van Helvoort, M. (2018). A Model of Neutralization Techniques. *Deviant Behavior*, 40(10), 1260–1285. <https://doi.org/10.1080/01639625.2018.1491696>

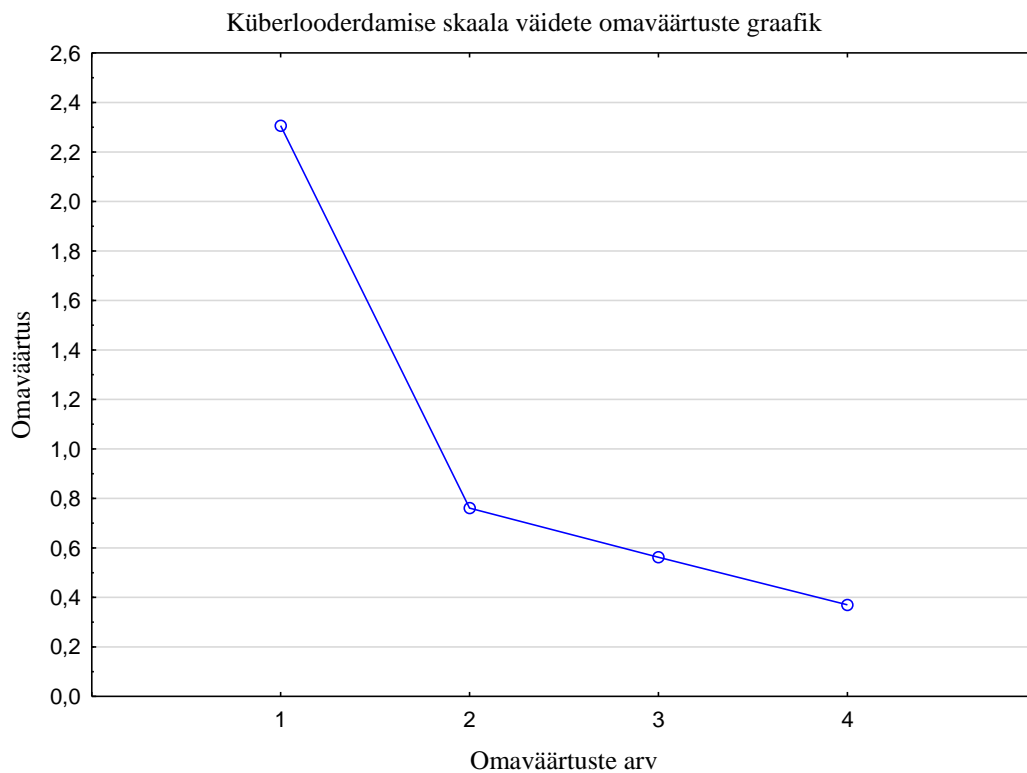
- Keller, A. C., Meier, L. L., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2019). Please wait until I am done! Longitudinal effects of work interruptions on employee well-being. *Work & Stress*, 34(2), 148–167. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1579266>
- Kizza, J. M. (2018). *Ethical and Social Issues in the Information Age (Texts in Computer Science)* (Softcover reprint of the original 6th ed. 2017 ed.). Springer.
- Kurm-Valojää, K. (2013). *Töökeskkonna tingimused ja selle seosed rahulolu, tööstressi, soorituse ning tunnetatud toimetulekuga: magistritöö organisatsioonikäitumises*. Magistritöö: Tallinna Ülikool.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lautsch, B. A., & Kossek, E. E. (2011). Managing a blended workforce. *Organizational Dynamics*, 40(1), 10–17. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2010.10.005>
- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323–333. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.08.001>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Maarleveld, M., & De Been, I. (2011). The influence of the workplace on perceived productivity. *EFMC2011: Proceedings of the 10th EuroFM research symposium: Cracking the productivity nut*, Vienna, Austria, 24–25 May, 2011. EuroFM.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34–47. <https://doi.org/10.1177/0010880401425004>

- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291–298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Pater, R., & Skica, T. (2014). The productivity of public and private sector in Poland. *Business and Economic Horizons*, 10(2), 120–137. <https://doi.org/10.15208/beh.2014.11>
- Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, Ch., & Besen, E. (2009). Workplace Flexibility: Findings from the Age & Generations Study. *The Sloan Centre on Aging & Work. Issue brief*, 19, 1–21.
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2019). Pardon the Interruption: An Integrative Review and Future Research Agenda for Research on Work Interruptions. *Journal of Management*, 46(6), 806–842. <https://doi.org/10.1177/0149206319887428>
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2021). Excuse me, do you have a minute? An exploration of the dark- and bright-side effects of daily work interruptions for employee well-being. *Journal of Applied Psychology*, 1–18. <https://doi.org/10.1037/apl0000875>
- Rego, A., & Cunha, M. P. E. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739–752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Riisalu-Verev, K. (2013). *Avatud planeeringuga ja kabinetisüsteemis kontorid – rahulolu tööga, töökeskkonnaga, tajutud tulemuslikkus ning kontoriikiindumus*. Magistritöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- *Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(02)00049-9)
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behavior*, 4(1), 473–499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (2006). A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 3(4), 0. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.1998.tb00085.x>
- Stavrou, E. T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 923–947. <https://doi.org/10.1002/job.356>
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158–165. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00118>
- Zijlstra, F. R. H., Roe, R. A., Leonora, A. B., & Krediet, I. (1999). Temporal factors in mental work: Effects of interrupted activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(2), 163–185. <https://doi.org/10.1348/096317999166581>
- Wajcman, J., & Rose, E. (2011). Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961. <https://doi.org/10.1177/0170840611410829>
- Weatherford, C. J. (1999). Putting flexible work options to the test. *Association Management*, 51, 39–41.
- Wong, S., & Fieseler, C. (2018). Chapter 3: Making the Digital Transformation Work. *At the Forefront, Looking Ahead*, 43–58. <https://doi.org/10.18261/9788215031583-2018-04>
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 1, 59, <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>

LISAD

Lisa A



Joonis A1. Küberlooderdamise skaala väidete omaväärtuste graafik (Faktoranalüüs)

Tabel A1

Küberlooderdamise skaala faktoranalüüs. Põhitelgede meetod

Väited: küberlooderdamine	Faktor 1
Küberlooderdamine 1	-.78
Küberlooderdamine 2	-.83
Küberlooderdamine 3	-.67
Küberlooderdamine 4	-.75
Omaväärtused kokku	2.31
% üldvariatiivsusest	57.7

Autorideklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, Mihkel Miller

1. olen koostanud magistritöö iseseisvalt. Teiste autorite uurimistööd, olulised seisukohad kirjandusest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.
2. annan Tallinna Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Töötamine kodus vs töötamine kontoris: töökeskkonna sobivus, tajutud tulemuslikkus ja küberlooderdamine

mille juhendajad on Kadi Liik ja Mati Heidmets

- 2.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
- 2.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Ülikooli Akadeemilise Raamatukogu repositooriumis alates lõputöö positiivsele tulemusele hindamisest kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. olen teadlik, et punktis 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitset reguleerivatest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Töö autor:

Mihkel Miller

/allkirjastatud digitaalselt/, 12.05.2021

Töö on kaitsmisele lubatud.

Juhendaja:

Kadi Liik, MSc

/allkirjastatud digitaalselt/, 12.05.2021

Mati Heidmets, tead. kand.

/allkirjastatud digitaalselt/, 12.05.2021

Kaitsmine toimub Tallinna Ülikooli Loodus- ja terviseteaduste instituudi magistritööde kaitsmiskomisjoni avalikul koosolekul mais 2021. aastal, Tallinnas.