

Pühendumuse uuringu metoodika

Metoodika täiendused

Janno Järve, Mari Liis Räis, Kristjan Tedremaa

29.06.2018

Sissejuhatus

Käesolev lisaraport on täiendus 2015. aastal avaldatud avaliku sektori pühendumuse uuringu metoodikaraportile (Pühendumuse uuringu metoodika - Metoodika kirjeldus, tõlgendusjuhised ja küsitlusankeet). Kuna see kajastab ainult metoodikasse tehtud muudatusi (ja täpsustab üksikuid varasemas versioonis segaseks jäänud kohti), siis tuleks seda lugeda koos raporti varasema versiooniga, mis on kättesaadav siit: <https://centar.ee/personaliuuringud/images/Metoodika%20kirjeldus.pdf>

1. Pühendumust mõjutavad tegurid - 4 täiendavat teemavaldkonda

Sissejuhatus

Avaliku sektori pühendumuse uuringu esialgses metoodikas oli 12 pühendumust ja rahulolu mõjutavate teemade gruppi. Kuna uuringu esialgne disain nägi ette, et organisatsioonis pühendumuse uuringut läbi viies tuleks läbi viia kogu uuring (ehk kaasata uuringusse kõik 12 teemavaldkonda), siis oli see maksimaalne, mida sai vastajatelt eeldada.

Samas on ilmne, et erinevate organisatsioonide jaoks pakuvad huvi erinevad teemavaldkonnad ning mida laiem see valik on seda parem. Seetõttu otsustatigi seekordses võrdlusgrupiuuringus loobuda teemade olulisuse küsimusest (see on jätkuvalt tähtis organisatsiooni tasandi uuringutes) ning kaasata selle asemel uuringusse 4 täiendavat teemavaldkonda. Nendeks on:

- Süvenemine ja tööst haaratus
- Töö- ja pereelu tasakaal
- Töökorralduse paindlikkus
- Muudatuste juhtimine

Alljärgnevalt avatakse nende teemavaldkondade sisu ning tuuakse ära vastamisel kasutatavad skaalad.

1.1. Süvenemine ja tööst haaratus

Töötaja haaratus oma tööst (inglisekeelse terminiga *flow*) on vaimne seisund, mille puhul inimene on oma tegevusse sügavalt keskendunud ning tunneb naudingut oma tegevuse protsessist, märkamata sealjuures aja möödumist ega tundmata igavust. Teisisõnu väljendab see inimese võimet ja võimalust oma töösse süveneda. Sellise vaimse seisundi üheks sisemiseks eelduseks on inimese emotsionaalne side oma tegevusega. Lisaks sellele mõjutavad süvenemist ka väliskeskonna tegurid, mis kas soodustavad või pärsivad inimese võimalust oma tööle keskenduda. Tööst haaratust seostatakse otseselt ka töösoorituse ja produktiivsusega. Mida enam on inimene oma tööle keskendunud, seda efektiivsemalt ta tegutseb ning seda kiiremini saavutab seatud eesmärgid.

Töötaja haaratuse hindamiseks kasutati uuringus järgmisi väiteid:

- Kui sageli olete tööst nii haaratud, et ei märka aja möödumist?
- Mil määral võimaldab organisatsiooni füüsiline töökeskkond Teil segamatult töötada?
- Mil määral võimaldavad kaastöötajad Teil segamatult töötada?

Esimese küsimuse puhul kasutatakse järgmisi vastuse variante: "Peaaegu alati", "Sageli", "Mõnikord", "Harva", "Väga harva", "Ei oska öelda".

Kahe viimase küsimuste puhul kasutatakse järgmisi vastuse variante: "Väga suurel määral", "Suurel määral", "Mõnevõrra", "Vähesel määral", "Väga vähesel määral", "Ei oska öelda".

1.2. Töö- ja pereelu tasakaal

Töö- ja eraelu avaldavad paratamatult teineteisele mõju ja see mõju on kahesuunaline - inimesed võivad tunda, et nende töökohustused segavad nende eraelu, kuid võib ka esineda olukordi, kus inimese eraelu häirib tema

toimetulekut töökohustustega. Töö- ja pereelu tasakaalu loomiseks saavad kõige enam ära teha inimesed ise, kuid toetavaid samme on võimalik astuda ka tööandjal.

Töö- ja eraelu tasakaalu hindamiseks kasutati uuringus järgmisi väiteid:

- Kui sageli tunnete, et töömõtted segavad teie eraelu? (pööratud skaala)
- Kui sageli on Teil vajadusel võimalik tööpäeval võtta aega vabaks, et tegeleda eraelu kohustustega?
- Kui sageli peate vastu oma tahtmist tegema ületunde? (pööratud skaala)

Kõigi selle faktori alla kuuluvate küsimuste puhul kasutatakse järgmisi vastuse variante: "Peaaegu alati", "Sageli", "Mõnikord", "Harva", "Väga harva", "Ei oska öelda".

Juhime tähelepanu ka sellele, et esimene ja kolmas küsimus on pööratud skaalaga.

1.3. Töökorralduse paindlikkus

Töökorralduse paindlikkus näitab, millisel määral on võimalik tööülesandeid täita väljaspool tavapärast tööaega ja -ruumi. Seega tuleb paindlikkust mõttes arvestada mitmete alamkategoriatega nagu tööaeg, töö asukoht ja funktsionaalne paindlikkus. Töötajate poolt tajutav paindlikkus võib nimetatud kategooriate lõikes oluliselt varieeruda ning seetõttu tuleb kõiki paindlikkuse komponente käsitleda ka eraldi. Kindlasti on oluline vaadata ka seda, milline paindlikkus on konkreetsete töötajate jaoks oluline ja milline mitte.

Töö paindlikkuse hindamiseks kasutati uuringus järgmisi väiteid:

- Mil määral on Teil võimalik päevasiseselt valida töö tegemiseks endale sobiv aeg?
- Mil määral saate võtta puhkust endale sobival ajal?
- Mil määral on Teil võimalik teha tööd väljaspool töökohta, nt kodus, välismaal?
- Mil määral võimaldab tööandja Teil soovi korral muuta tööülesandeid?
- Mil määral võimaldab tööandja Teil soovi korral muuta töökoormust?

Kõigi selle alateema alla kuuluvate küsimuste puhul kasutatakse järgmisi vastuse variante: "Väga suurel määral", "Suurel määral", "Mõnevõrra", "Vähesel määral", "Väga vähesel määral", "Ei oska öelda".

1.4. Muudatuste juhtimine

Organisatsioonid on pidevas muutumises – muutuva maailmaga kaasas käimiseks on see paratamatu. Samas on oluline, et läbiviidavad muudatused oleks töötajatele ka arusaadavad ning aitaksid kaasa nii organisatsiooni eesmärkide täitmisele, kui sellele, et töötajatel, kes nende eesmärkide täitmise nimel igapäevaselt tööd teevad, oleks oma tööd hea teha.

Muudatuste juhtimise edukuse hindamiseks kasutati uuringus järgmisi küsimusi:

- Mil määral on Teil võimalus organisatsiooni üldist töökorraldust puudutavates muudatustes kaasa rääkida?
- Mil määral on Teil võimalus Teie ametiülesannete täitmist puudutavates muudatustes kaasa rääkida?
- Mil määral leiate, et viimase aasta jooksul üldises töökorralduses elluviidud muudatused aitavad organisatsiooni eesmärke paremini saavutada?
- Mil määral leiate, et viimase aasta jooksul Teie tööülesannete täitmist puudutavad muudatused aitavad Teil oma tööd paremini teha?

Kõigi selle alateema alla kuuluvate küsimuste puhul kasutatakse järgmisi vastuse variante: "Väga suurel määral", "Suurel määral", "Mõnevõrra", "Vähesel määral", "Väga vähesel määral", "Ei oska öelda".

2. Arvutusmetoodika muudatused

2.1. Olulisuse hinnangute arvutamine ja kuvamine

Esioluline meetodika käsitles olulisuse küsimusi sarnaselt sisuküsimustega ning ka olulisuse hinnangute tõlgendamine käis alati võrdluse võrdlusgrupiga. Samas on olulisuse küsimused kõigi teemade puhul alati ühesuguse sõnastusega „Kui oluline see teema teie jaoks on?“ ning vastusevariandid küllaltki otseselt tõlgendatavad: oluline, pigem oluline, pigem ebaoluline, ebaoluline, ei oska öelda.

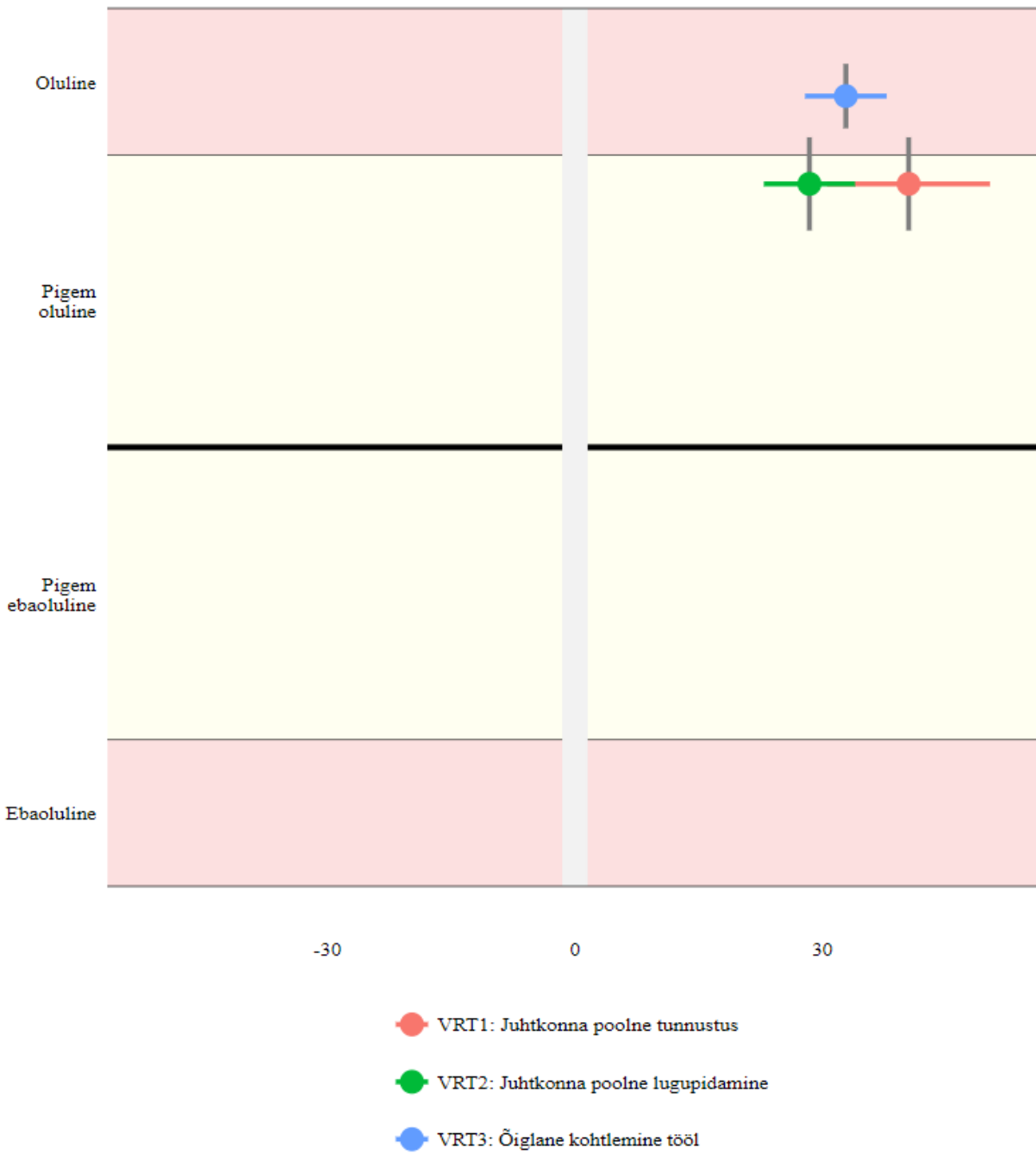
Lähtudes ühest küljest sellest, et võrdlusgrupi küsimustikku teemadel lisamiseks tuleb paratamatult mingitest küsimustes (antud juhul siis olulisuse küsimustest) loobuda ning teisalt sellest, et olulisuse küsimus on alati ühes sõnastuses ning vastajale lihtsalt arusaadav, mindi seda teed, et küsimuse olulisust tõlgendatakse edaspidi ilma võrdlusgrupita.

Teisisõnu tähendab see seda, et kui olulisuse skaala arvulised väärtused on:

- Oluline = 4
- Pigem oluline = 3
- Pigem ebaoluline = 2
- Ebaoluline = 1
- Ei oska öelda = . (väärtus puudub)

Siis tuleks küsimus lugeda vastajate jaoks oluliseks, kui hinnangu keskväärts on 87% tõenäosusega suurem kui 3,5. Graafikute tõlgendamisel tähendab see seda, et olulisuse hinnangu usalduspiiri alumine ots peaks olema kõrgemal kui 3,5. Näiteks – kui vaatame joonist 1, siis tuleks küsimus VRT3 - õiglane kohtlemine tööl lugeda töötajate jaoks väga oluliseks, samal ajal kui teised küsimused on keskmise olulisusega.

Joonis 1. Hajuvusdiagrammi näidis võrdlusgrupist lahti seotud olulisuse hinnangutega.



Lisa 1 – Küsitlusankeet

Ankeedi ülesehituse puhul tuleb silmas pidada järgnevat:

- Küsimustiku täitmisel on küsimuste järjekord juhuslik.
- Kõigile küsimustele (va viimane pühendumuse plokk) lisandub originaalküsimuse järele olulisuse hinnang: **Kui oluline see teema teie jaoks on?** : Oluline - pigem oluline – pigem ebaoluline – ebaoluline – EOÖ (Ei oska öelda)

Küsimustiku põhiosale järgneb ka täpsustav taustaandmete plokk:

1. Sugu: mees/naine
2. Vanus: kuni 20/ 21-30/ 31-40/ 41-50/ 51-60/ 61 ja vanem
3. Staaž organisatsioonis: kuni 2 aastat/ 2 kuni 5 aastat/ 5 kuni 10 aastat/ üle 10 aasta
4. Haridustase: põhiharidus või madalam/keskharidus/ kutse- või keskeriharidus/ kõrgharidus

Küsimus	Vastuste skaala					
Üldine rahulolu						
1. Kui rahul olete oma tööalaste tuleviku väljavaadetega?	Rahul	Pigem rahul	Pigem ei ole rahul	Ei ole rahul	-	EOÖ
2. Kui rahul olete oma füüsilise töökeskkonnaga (nt tööruumid, töövahendid)?	Rahul	Pigem rahul	Pigem ei ole rahul	Ei ole rahul	-	EOÖ
3. Kui rahul olete sellega, kuidas Teie võimeid rakendatakse?	Rahul	Pigem rahul	Pigem ei ole rahul	Ei ole rahul	-	EOÖ
4. Kui rahul olete oma tööga üldiselt, kõike sellega seonduvat arvesse võttes?	Rahul	Pigem rahul	Pigem ei ole rahul	Ei ole rahul	-	EOÖ
Töö sisu ja arenguvõimalused						
5. Mil määral eeldab Teie töö initsiatiivi haaramist?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
6. Mil määral on Teil võimalik läbi töö uusi asju õppida?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
7. Mil määral saate tööd tehes erialaseid teadmisi ja oskusi kasutada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
8. Mil määral on Teil võimalik tööd tehes enda teadmisi ja oskusi täiendada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
9. Mil määral pakub Teie töö väljakutseid?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Karjäärivõimalused						
10. Mil määral tunnete, et Teil on võimalus liikuda teisele vähemalt	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ

sama atraktiivsele ametikohale organisatsiooni siseselt?						
11. Mil määral tunnete, et Teil on võimalus liikuda teisele vähemalt sama atraktiivsele ametikohale avalikus sektoris?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
12. Mil määral tunnete, et Teil on võimalus liikuda teisele vähemalt sama atraktiivsele ametikohale erasektoris?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Töö mõttekus						
13. Mil määral tunnete, et Teie töö on mõttekas?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
14. Mil määral tunnete, et töö, mida teete, on teile tähtis?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
15. Mil määral olete tööl motiveeritud?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
16. Mil määral on Teie töö Teie jaoks huvitav?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Töökorraldus						
17. Kui sageli tunnete, et Teie töökoormus on ebaühtlaselt jaotatud, nii et tööd kipuvad kuhjuma?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
18. Kui sageli jääte oma tööülesannete tähtaegse täitmisega hätta?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
19. Kui sageli jääb Teil aega puudu kõigi oma tööülesannete täielikuks täitmiseks?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
Informeeritus						
20. Mil määral tunnete, et olete oma töökohal olulistest muutustest või tulevikuplaanidest aegsasti informeeritud?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
21. Mil määral tunnete, et omate piisavalt informatsiooni selleks, et oma tööd hästi teha?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Rolli selgus						
22. Mil määral tunnete, et Teie töö on selged eesmärgid?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
23. Mil määral teate, mis kuulub Teie vastutusalasse?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ

24. Mil määral teate, mida Teilt tööl oodatakse?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Vahetu juhtimine						
25. Mil määral kindlustab Teie vahetu juht igale töötajale head arenguvõimalused?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
26. Mil määral peab Teie vahetu juht oluliseks, et töötajad oleksid oma tööga rahul?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
27. Mil määral on Teie vahetu juht hea tööde planeerija?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
28. Mil määral oskab Teie vahetu juht konflikte hästi lahendada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
29. Mil määral annab Teie vahetu juht Teile töö kohta tagasisidet?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
30. Mil määral tunnete, et saate oma arvamust ja ettepanekuid vahetule juhile avaldada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
31. Mil määral tunnete, et Teie vahetu juht Teid usaldab?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
32. Mil määral võimaldab Teie vahetu juht Teil töötada ilma liigse sekkumiseta?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Kogukond tööl						
33. Kas Teie ja Teie kolleegide vaheline õhkkond on hea?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
34. Kas Teie töökohal on kolleegide vahel hea koostöö?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
35. Kas Te tunnete ennast töökollektiivi osana?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
Väärtustamine						
36. Mil määral juhtkond tunnustab ja hindab Teie tööd?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
37. Mil määral suhtub juhtkond Teisse lugupidavalt?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
38. Mil määral koheldakse Teid tööl õiglaselt?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Tasustamine						
39. Mil määral tunnete, et Teie tööd tasustatakse õiglaselt võrreldes samaväärsete ametikohtadega oma organisatsioonis?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ

40. Mil määral tunnete, et Teie tööd tasustatakse õiglaselt võrreldes samaväärsete ametikohtadega teistes organisatsioonides?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
41. Mil määral vastab Teie töötasu Teie panusele?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
42. Mil määral on töö tasusüsteem Teile arusaadav?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
43. Mil määral motiveerib Teie organisatsiooni tasusüsteem Teid rohkem pingutama?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Tippjuhi roll						
44. Mil määral usaldate oma organisatsiooni juhi poolt langetatavaid otsuseid?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
45. Mil määral on Teie organisatsiooni juht tulemustele orienteeritud?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
46. Mil määral Teie organisatsiooni juhi nägemus organisatsiooni tulevikuplaanidest teid innustab?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Tööandja maine						
47. Mil määral hindate oma organisatsiooni atraktiivseks tööandjaks?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
48. Mil määral on Teie organisatsiooni kuvand ühiskonnas positiivne?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
49. Mil määral on Teie organisatsioon uuendusmeelne?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
50. Mil määral pakub Teie organisatsioon stabiilset töökohta?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Pühendumus						
51. Kui sageli mõtlete uue töökohta otsimise peale?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
52. Mil määral soovitaksite oma heal sõbral Teie organisatsiooni tööle tulla?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
53. Mil määral naudite oma töökohast rääkimist?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
54. Mil määral tunnete, et Teie töökoht on Teile tähtis?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Muudatuste juhtimine						

55. Mil määral on Teil võimalus organisatsiooni töökorraldust puudutavates muudatustes kaasa rääkida?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
56. 2. Mil määral leiate, et töökorralduses toimunud muudatused aitavad organisatsioonil paremini oma eesmärke saavutada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
57. Mil määral leiate, et töökorralduses toimunud muudatused aitavad Teil tööd paremini teha?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Süvenemine ja tööst haaratus						
58. Kui sageli olete tööst nii haaratud, et ei märka aja möödumist?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
59. Mil määral võimaldab organisatsiooni füüsiline töökeskkond Teil segamatult töötada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
60. Mil määral võimaldavad kaastöötajad Teil segamatult töötada?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Töö paindlikkus						
61. Mil määral on Teil võimalik päevasiseselt valida töö tegemiseks endale sobiv aeg?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
62. Mil määral saate võtta puhkust endale sobival ajal?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
63. Mil määral on Teil võimalik teha tööd väljaspool töökohta, nt kodus, välismaal?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
64. Mil määral võimaldab tööandja Teil soovi korral muuta tööülesandeid?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
65. Mil määral võimaldab tööandja Teil soovi korral muuta töökoormust?	Väga suurel määral	Suurel määral	Mõnevõrra	Vähesel määral	Väga vähesel määral	EOÖ
Töö- ja eraelu tasakaal						
66. Kui sageli tunnete, et töökohustused segavad Teie eraelu?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ
67. Kui sageli on Teil vajadusel võimalik tööpäeval võtta aega vabaks, et tegeleda eraelu kohustustega?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÖ

68. Kui sageli peate vastu oma tahtmist tegema ületunde?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÕ
69. Mil määral toetab organisatsioon töötajaid pereliikmete eest hoolitsemisega seotud kohustustega toimetulekul?	Peaaegu alati	Sageli	Mõnikord	Harva	Väga harva	EOÕ