

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOO

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Maris Rüütel

**TÖÖGRUPPIDE JA MEESKONDADE TAJUTUD
TÖÖKOORMUS NING SELLE MÕJU TÖÖGA RAHULOLULE
JA EFEKTIIVSUSELE AVALIKU SEKTORI NÄITEL**

Magistritöö

Õppekava HAPM30, eriala personalijuhtimine

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10044 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Maris Rüütel

(allkirjastatud digitaalselt) 08.05.2022

Üliõpilase kood: 201557HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: ruutelmaris@gmail.com

Juhendaja: Tiiu Kamdron, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Liina Randmann, PhD

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk on tuvastada meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormuse seosed tööga rahulolu ja efektiivsusega Järvamaa avaliku sektori asutustes. Magistritöö koosneb kolmest osast: teoreetiline taust, empiiriline uuring ja selle tulemused ning järeldused ja ettepanekud.

Esimeses osas kirjeldatakse kirjandusest tulenevaid lähtekohti antud teemaga seondult – antakse ülevaade meeskondadest ja töögruppidest, kirjeldatakse meeskonnatöö, tulemuslikkuse ja tajutud töökoormuse mõisteid ning selgitatakse, mis on tööga rahulolu ja efektiivsus ning mil moel on nad seotud tajutud töökoormusega.

Teises osas tutvustatakse läbiviidud empiirilise uuringu metoodikat ja antakse ülevaade uuringu tulemustest. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi veebipõhine küsitlus, kus paluti töötajatel anda hinnangud oma töökeskkonna, individuaalsete ja meeskondlike tööülesannete kohta. Kogutud andmete analüüsiks kasutati PSPP andmetöötlusprogrammi.

Kolmandas osas tehakse uuringu tulemuste põhjal järeldused ja ettepanekud. Uuringu tulemustest selgus, et küsimustikule vastanud avaliku sektori töötajaskonna hulgas on tööga rahulolu ja efektiivsuse tase pigem kõrgem, kuid ebaselgus töötajatele esitatavate nõuete osas samuti kõrge ning igapäevane töö tekitab pigem vaimset pinget. Spetsialistide hulgas oli tööga rahulolu mõnevõrra madalam kui teiste töötajate hulgas.

Peamised märksõnad: meeskond, töögrupp, meeskonnatöö, tulemuslikkus, tajutud töökoormus, tööga rahulolu, efektiivsus, avalik sektor

ABSTRACT

The goal of current Master's thesis „Perceived workload of workgroups and teams and its impact on work satisfaction and team efficiency in the public sector“ is to find relationship between perceived team workload, work satisfaction and efficiency in public sector organizations in Järva county, Estonia. Thesis consists of three parts: theoretical background, empirical study with the results and conclusions with proposals for future use.

The first part describes theoretical base connected with this topic. An overview is given of teams and workgroups, the terms of teamwork, performance and perceived workload are described, explained what job satisfaction and efficiency are and how they relate to perceived workload.

Second part introduces the methodology of the empirical study and provides an overview of the results. To achieve the goal of thesis a web-based survey was conducted asking employees of public sector organizations to rate their work environment, individual and team tasks. The PSPP data processing program was used to analyse the collected data.

In the third part conclusions and suggestions are made based on the results of the study. The results showed that the level of work satisfaction and efficiency is rather higher among the public sector employees who responded to the questionnaire, but the uncertainty regarding the requirements for employees is also high, and everyday work causes rather mental stress. Work satisfaction was somewhat lower among professionals than among other employees.

Keywords: team, workgroup, teamwork, performance, perceived workload, work satisfaction, efficiency, public sector.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	3
ABSTRACT	4
SISUKORD.....	5
SISSEJUHATUS	6
1. TEOREETILINE TAUST	9
1.1 MEESKOND JA TÖÖGRUPP: ERINEVUSED JA SARNASUSED.....	9
1.2 MEESKONNATÖÖ MÕISTE	11
1.3 TAJUTUD TÖÖKOORMUS	13
1.4 TÖÖGA RAHULOLU	15
1.5 EFEKTIIVSUS.....	18
1.6 MEESKONNA/TÖÖGRUPI TAJUTUD TÖÖKOORMUSE, TÖÖGA RAHULOLU JA EFEKTIIVSUSE SEOSED	21
2. EMPIIRILINE UURING.....	23
2.1 UURITAVATE ASUTUSTE ÜLEVAADE	23
2.2 UURINGU EESMÄRK	23
2.3 UURINGU MEETOD	24
2.4 UURINGU VALIM.....	26
2.5 UURINGU PROTSEDUUR	28
2.6 UURINGU TULEMUSED	28
2.6.1 <i>Kirjeldav statistika</i>	29
2.6.2 <i>Korrelatsioonianalüüs</i>	31
2.6.3 <i>T-testi tulemused asutuste lõikes</i>	32
2.6.4 <i>Dispersioonanalüüsi (ANOVA) tulemused vanuse, positsiooni ja töökogemuse lõikes</i>	33
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	35
KOKKUVÕTE.....	40
SUMMARY	44
KASUTATUD KIRJANDUS	49
LISAD	54
LISA 1. UURINGU KÜSIMUSTIK.....	54
LISA 2. KIRJELDAV STATISTIKA VÄIDETE KAUPA	60
LISA 3. KORRELATSIOONIANALÜÜSI TULEMUSED.....	63
LISA 4. T-TESTI TULEMUSED	66
LISA 5. DISPERSIOONANALÜÜSI (ANOVA) TULEMUSED VANUSTE LÕIKES	69
LISA 6. DISPERSIOONANALÜÜSI (ANOVA) TULEMUSED TÖÖPOSITSIOONI LÕIKES.....	71
LISA 7. DISPERSIOONANALÜÜSI (ANOVA) TULEMUSED TÖÖKOGEMUSE LÕIKES.....	75
LISA 8. LIHTLITSENTS LÕPUTÖÖ ÜLDSUSELE KÄTTESAADAVAKS TEGEMISEKS JA REPRODUTSEERIMISEKS	79

SISSEJUHATUS

Organisatsioonide alustalaks on töötajad, kes annavad organisatsioonile oma näo. Töötajate suhtumine oma töösse, nende motiveeritus ja tahe tööd teha mõjutab olulisel määral kogu organisatsiooni tulemusi. Samuti mõjutab organisatsiooni tulemusi see, kuidas ja kui palju tööd suudetakse teha. Sellest tulenevalt on aja jooksul aina enam suunatud töötajaid töötama meeskondades, kuna sel moel suudetakse hakkama saada tunduvalt keerukamate ülesannetega ning neil on oluliselt suurem jõudlus (Dionne, Yanmarino, Atwater, Spangler 2004).

Kuna töötajatele, nende heaolule ning tulemustele pööratakse aina rohkem tähelepanu ja organisatsiooni tulemusi hinnatakse aina täpsemalt, siis on väga oluline uurida kõiki aspekte, mis mõjutavad organisatsiooni tegevust. Üks selline aspekt on tajutud töökoormus. Tajutud töökoormus on töökoormus sellisena nagu töötaja seda tajub ehk teisisõnu kombinatsioon töötajale seatud nõudmistest ja nende nõudmiste mõjust töötajale (Kyndt, Berghmans, Dochy, Bulckens, 2014). See on subjektiivne töökoormuse tunnetus, mis võib erineda reaalsest töökoormusest.

Töö tulemuslikkuse, tööga rahulolu ja efektiivsuse seoseid töötajate poolt tajutava töökoormusega on teiste hulgas uurinud Meyer (1997), Edgar & Geare (2005) ja Rayton (2006) ning nad on jõudnud järeldusele, et tajutud töökoormus mõjutab suurel määral nii tulemuslikkust, rahulolu, kui efektiivsust (Falkenburg, Schyns 2007). Seda, kuidas töötajad oma töökoormust tajuvad ning milline on selle mõju nende tööpanusele ja organisatsioonile terviklikult, on aegade jooksul palju uuritud. Ka Belyavin (2005) tuvastas oma uuringus, et tajutud töökoormus, olgu ta liiga suur või liiga väike, toob kaasa töötajate stressitaseme tõusu, mõnel juhul igavuse ja apaatsuse (Funke, Knott, Galster, Brown 2012). Stressi ei peaks alati käsitlema negatiivse ilminguna, see võib kaasa tuua hoopis adrenaliinisööstu ja seeläbi parandada tulemusi, kuid stressiseisundis ei suudeta pikaajaliselt töötada ilma, et kaasneksid mingisugused mõjud (Groenewegen, Hutten 1991).

Tajutud töökoormust on uuritud nii indiviidi tasandil kui ka meeskonna tasandil. Antud töös vaadeldakse neid mõlemat lähemalt, et tuvastada, kas indiviidi ja meeskonna tasandil ilmneb erinevusi.

Läbi indiviidi tasandi on töökoormuse tajumist meeskondades käsitletud näiteks Cox-Fuenzalida, Swickert, Hittner (2004), Endsley (1999), Fritz, Sonnentag (2006) ja teised (Bedwell, Salas, Funke, Knott 2014), kuid alati ei pruugi sellisel moel saada õigeid tulemusi. Vähem on aga uuritud seda, kuidas mõjutab tajutud töökoormus meeskondi (Funke *et al.* 2012) või kas üldse mõjutabki. Milline võib olla tajutud töökoormuse mõju kogu meeskonnale kui liikmete hulgas on liikmeid, kelle stressitase on tajutud töökoormuse tõttu kõrge, kuid sellest olenemata peavad töötama meeskonnas ja panustama? Kas mõju meeskonna tööga rahulolule ja efektiivsusele on sarnane, nagu indiviidi omale, on hoopis teistsugune või puudub täiesti? Kas mõju on pigem negatiivne või kaasneb sellega hoopis positiivne tõuge tööle?

Uurides meeskonna tajutud töökoormuse teemat lähemalt selgus, et valdavalt on uuringuid läbi viidud erasektoris. Avalikus sektoris on seda tehtud mõnevõrra vähem. Seetõttu ongi antud uuring läbi viidud avalikus sektoris, täpsemalt Järvamaa omavalitsusasutuste erinevates meeskondades.

Magistritöö eesmärk on tuvastada meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormuse seosed tööga rahulolu ja efektiivsusega. Selleks, et soovitud tulemusteni jõuda, on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas on omavahel seotud meeskonna/töögrupi kui terviku tajutud töökoormus ja selle liikmete individuaalne tajutud töökoormus?
2. Milline on meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse mõju selle liikmete töövõimekusele?
3. Kuidas mõjutab meeskonna/töögrupi tajutud töökoormus nende liikmete tööga rahulolu ja efektiivsust?

Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring veebipõhise küsitluse vormis. Erinevaid uuringuid antud teemal on läbi viinud näiteks Salas *et al.* (2005), Bedwell *et al.* (2014), Funke *et al.* (2009), Salas *et al.* (2008), Sellers (2013), Funke *et al.* (2012), Sellers *et al.* (2014). Nende autorite poolt varem läbiviidud uuringutele tuginedes viidi läbi ka käesolev uuring. J.W. Sellers koostöös mitmete eelpool loetletud autoritega on koostanud ka tajutud töökoormuse küsimustiku, millest ajendatuna on magistritöö autori poolt kokku pandud antud töö aluseks olev küsimustik.

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimeses osas antakse teoreetiline ülevaade uuritava teemavaldkonna kohta. Teoreetilisel osal on seitse alapeatükki, milles antakse ülevaade meeskonna ja töögrupi olemusest ja erinevustest, selgitatakse lahti meeskonnatöö, tulemuslikkuse

ja tajutud töökoormuse mõisted, kirjeldatakse lähemalt tööga rahulolu ja efektiivsuse olemust ning nende seoseid tajutud töökoormusega.

Teine osa koosneb kuuest peatükist ja neljast alapeatükist ning selles osas kirjeldatakse uurimuse metoodikat ja protseduuri, kirjeldatakse valimit ja analüüsitakse tulemusi toetudes erialasele kirjandusele, millest selgub, kas meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormusel on mingisugunegi mõju nende tööle ja tulemile. Töö kolmandas osas tehakse järeldused ja ettepanekud lähtuvalt läbiviidud uuringu tulemustest.

1. TEOREETILINE TAUST

Selles peatükis kirjeldatakse meeskonnatöö ja töögruppide olemust, selgitatakse meeskonnatöö ja tajutud töökoormuse mõisteid, vaadeldakse lähemalt efektiivsust ja tööga rahulolu ning neid mõjutavaid tegureid. Viimasena tuuakse välja efektiivsuse ja tööga rahulolu seosed meeskonna/ töögrupi tajutud töökoormusega.

1.1 Meeskond ja töögrupp: erinevused ja sarnasused

Ühise eesmärgi nimel koos töötavate inimeste grupid on sotsiaalse koostoimimise keskpunktiks olnud ammustest aegadest, kui kunagised eellased grupeerusid, et koos jahimänge mängida, peresid luua ja oma kogukondi kaitsta. Inimeste ajalugu koosnebki suuresti lugudest, kus inimesed töötavad koos gruppides, et avastada, saavutada ja vallutada. (Kozlowski, Ilgen 2006)

Suurema osa 20.sajandist organiseeriti tööd individuaalsete töökohtade baasil ja seetõttu viidi ka uuringuid läbi indiviidi tasandil, kuid 1980ndatest aastatest hakati tööd ümber organiseerima väiksematesse gruppidesse, et olla kiirem, agiilsem ja kohanemisvõimelisem (Kozlowski 2018). Varasemad lähenemised ei andnud enam korrektseid tulemusi ning seetõttu tuli ka uuringutes lähtuda teistest aspektidest. Lisaks indiviididele tuli vaatluse alla võtta ka meeskonnad/töögrupid.

Tänapäeva ühiskonnas ja organisatsioonides eelistatakse üsna tugevalt meeskonnatööd ehk tööd gruppides ja peakski, kuna meeskonnatöö soodustab üksteise kuulamist ja konstruktiivse tagasiside andmist teiste arvamustele, selles saab jagada tunnustust ja tuge ning näha teiste töömeetodeid. Sellised oskused aitavad meeskondadel oma tööd paremini teha ja seeläbi tõsta lisaks meeskonna jõudlusele ka organisatsioonide oma. (Katzenbach, Smith 2005)

Meeskonna mõistet kasutatakse tihti liiga meelevaldselt, selgeks tegemata, kas tegemist ikka on meeskonnaga või töögrupiga, millel on küll meeskonnaga palju sarnasusi, kuid mis siiski erineb meeskonnast üsna ulatuslikult (Katzenbach, Smith 2005). Meeskonnad ja töögrupid koosnevad kahest või enamast liikmest, kes töötavad organisatsiooni jaoks olulise probleemi lahendamise nimel, jagavad ühte või enamat ühist eesmärki, suhtlevad omavahel sotsiaalsel tasandil, nende ülesanded on vastastikusel sõltuvuses ja omavad teatavaid piire (Kozlowski, Bell 2003). Töögrupi ja meeskonna erinevused on välja toodud tabelis 1 (vt tabel 1).

Tabel 1. Töögrupi ja meeskonna erinevused

	Töögrupp	Meeskond
Juhtimine	tugev, fokuseeritud juht	jagatud juhiroll
Vastutus	individuaalne vastutus	individuaalne ja ühine vastutus
Eesmärk	grupi eesmärk ühtib organisatsiooni laiemal eesmärgiga	konkreetne meeskonna eesmärk
Töö tulem	individuaalne töö tulem	ühine töö tulem
Koosolekud	struktureeritud koosolekud, kõrge efektiivsus	avatud arutelud ja konkreetsetele probleemidele keskenduvad koosolekud
Hindamine	hinnatakse efektiivsust selle kaudse mõju järgi teistele	hinnatakse tulemuslikkust vahetult kollektiivsetele töö tulemustele tuginedes
Töö iseloom	arutelud, otsused ja delegeerimine	arutelud, otsused ja reaalne koostöö

Allikas: Katzenbach, Smith (2005), autori koostatud

Meeskond (*team*) on omavahel väga tugevalt sõltuvuses olev grupp inimesi, kes planeerivad oma tööd, lahendavad probleeme, langetavad otsuseid ja hindavad töö tulemusi koos, et jõuda tõhusalt ühise eesmärgini (Kozlowski, Bell 2003). Üksteisest sõltumatult ja autonoomselt ühise eesmärgi nimel töötavad meeskonnad võimaldavad organisatsioonidel kasutada ära hajutatud teadmisi ja kohaneda keeruliste ja pidevalt muutuvate keskkondadega (Pearsall, Ellis 2006). Meeskonnad on muutunud organisatsioonide jaoks valitud strateegiaks, kuna seistakse silmitsi keeruliste ja raskete ülesannetega (Salas, Cooke, Rosen 2008). Meeskonnad läbivad alati teatavaid arenguetappe: nad moodustuvad, küpsevad ja arenevad aja jooksul (Shuffler, Salas, Rosen, 2020).

Ehk meeskonna puhul on keskseks koordinatsioon (Brannick, Salas, Prince 1997). Meeskonnad töötavad ühiste probleemide lahendamise nimel, loovad ühiselt uusi tooteid jne. Seeläbi suudetakse tõsta jõudlust oluliselt kõrgemaks, kui lihtsalt individuaalsetel meeskonnaliikmetel summeerituna. Ehk lihtsamalt öeldes, meeskond on rohkem, kui lihtsalt selle osade summa (Katzenbach, Smith 2005). Meeskonnad mõjutavad igapäevaelu ja meeskondade efektiivsus on paljude valdkondade heaolule oluline (Kozlowski, Ilgen 2006). Meeskonnad on tänapäeval laialt levinud ja õigustatult, sest me vajame neid (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, Lazzara 2015).

Meeskondasid võib olla väga erinevaid: ajutisi või püsivaid, vabatahtlikke või kohustuslikke, erinevate või sarnaste oskustega liikmetega. Meeskondade vastutustase ja enesejuhtimine võib olla samuti väga erinev. Organisatsioonid kasutavad väga erinevaid meeskondi erinevatel eesmärkidel. Tänapäeva organisatsioonid on keerukamad, kui kunagi varem ning ei ole haruldane, et üks töötaja

kuulub mitmetesse gruppidesse nii organisatsiooni sees, kui erinevate organisatsioonide vahel (Jaca *et al.* 2013).

Töögrupi (*workgroup*) mõistet on käsitletud oluliselt laiemalt, kui meeskonda. Töögruppi eristab meeskonnast peamiselt see, et grupi liikmetel on vaja saavutada oma isiklike eesmärgid (Brannick *et al.* 1997) ja vastupidiselt meeskonnast sõltuvad liikmed üksteisest suhteliselt vähe (Katzenbach, Smith 2005). Kuigi töögrupi liikmete eesmärgid on erinevad, on neil ühiseid huvisid, mistõttu nad saavad koos oma eesmärkide poole liikuda. Töörühma liikmed sõltuvad üksteisest mitte ainult oma töö edukas lõpetamises, vaid ka kõrgemate eesmärkide ja soovitud tulemuste saavutamises (Van der Vegt, Emans, Van de Vliert 2001).

Seega koosnevad töögrupid ja meeskonnad küll mõlemad mitmetest inimestest ja on mõneti ka sarnased, kuid eesmärgid ja töö väljundid on suures osas erinevad. Seetõttu ei tohiks neid kahte mõistet – meeskond ja töögrupp – omavahel segamini ajada ning neid käsitledes tuleks arvesse võtta nende eripärasid.

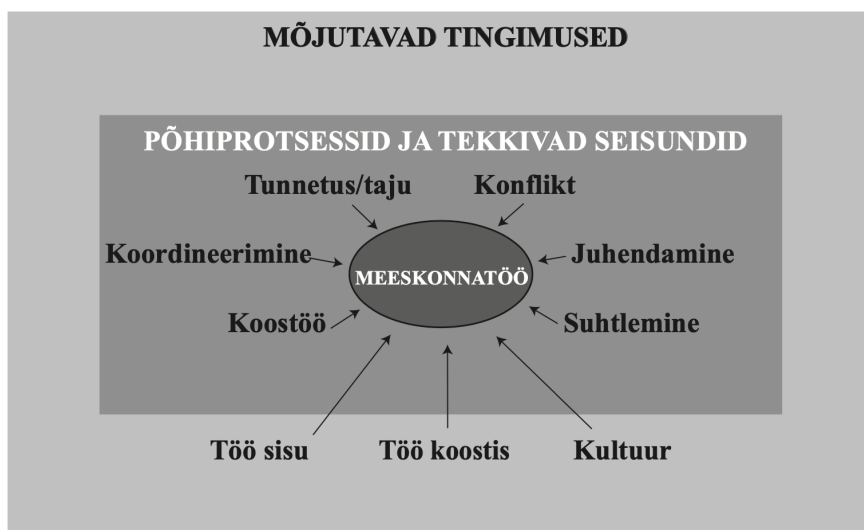
1.2 Meeskonnatöö mõiste

Organisatsioonid, meeskonnad ja töögrupid on tekkinud seetõttu, et üksikindiviid ei ole suuteline tegema nii suures mahus tööd, kui mitu inimest koos. Seetõttu moodustatakse grupid – organisatsioonid või ka meeskonnad ja töögrupid organisatsioonide sees, et tööjõudlus oleks suurem. Meeskonnas saavad töötajad täita ülesandeid, mis üksikisikule ei ole jõukohased ning samal ajal tuntakse ennast teiste hulgas ka turvalisemalt ja saadakse rahuldada ka oma sotsiaalseid vajadusi (Vadi 2000), kuid töö meeskondades on tavaliselt palju keerukam, kui üksi töötamine, mille puhul ainsaks oluliseks teguriks on töötaja pädevus (Bradley, White, Mennecke 2003).

Meeskonnatöö (*teamwork*) on aina laialdasemalt tungimas iga organisatsiooni tavapärase töömeetodite hulka. Sellest on saanud uus normaalsus. Meeskonnatööd peetakse üheks paremaks eesmärkide saavutamise tööriistadest igas valdkonnas (Jaca, Viles, Tanco, Mateo, Santos 2013). Meeskonnatöö abil saab edukamalt jagada informatsiooni, lahendada probleeme ja arendada töötajate vastutusvõimet, see soodustab ka suhtlemist ja koostööd töötajate vahel lihtsustades seeläbi probleemidele efektiivsemalt lahenduste leidmist (Cooney, Sohal 2004). Kokkuvõttes on meeskonnatöö adaptiivne, dünaamiline ja episoodiline protsess, mis hõlmab endas

meeskonnaliikmete mõtteid, tundeid ja käitumismaneere ajal, mil nad suhtlevad ühise eesmärgi saavutamise nimel (Salas *et al.* 2015).

Meeskonnad teevad aga palju rohkem, kui ainult täidavad ülesandeid. Neil on vaja oskust koordineerida ja üksteisega suhelda, et hõlbustada ülesande lahendamist meeskonna ressursside abil. Meeskonna ressurssideks võivad olla meeskonnaliikmete ja juhi teadmised, oskused ja kogemused. (Salas, Sims, Burke 2005) Lisaks eelpool loetletule, on vaja teha meeskonnatööd, mis on kombinatsioon omavahel seotud mõtetest, tegudest ja iga meeskonnaliikme tunnetest, mida on vaja meeskonnana funktsioneerimiseks (Salas *et al.* 2015). Üks oluline aspekt toimiva meeskonnatöö juures on kohanemisoskus – meeskonnad peavad suutma kiiresti ja täpselt reageerida muutuvale keskkonnale (Rosen, Bedwell, Wildman, Fritzsche, Salas, Burke 2011). Meeskonna tõhusaks toimimiseks on vajalik meeskonnatöö oskus, kuna see määrab, kuidas ülesandeid ja eesmärgi täidetakse (Salas *et al.* 2015), kuid sama tähtsad on üleminekuprotsessid, nagu töö analüüs, eesmärkide täpsustamine ja strateegia koostamine; tegevusprotsessid, nagu koordineerimine, jälgimine ja varukäitumine; ning inimeste vahelised protsessid, nagu konfliktide juhtimine ja afektide juhtimine (Rosen *et al.* 2011). Salas *et al.* (2015) töid oma uuringus välja meeskonnatöö põhiprotsessid ja tekkivad seisundid ning neid mõjutavad tingimused (vt joonis 1).



Joonis 1. Meeskonnatöö kriitiliste tegurite ülevaade
Allikas: Salas *et al.* 2015, autori koostatud

Kirjandus viitab, et need tegurid võivad üksteist erinevatel asjaoludel mõjutada ning seetõttu tuleks käsitleda neid tegureid tervikuna, et muuta meeskonnatöö tõhusamaks (Salas *et al.* 2015).

Käesolevas töös aga keskendutakse peamiselt ainult ühele osale, tunnetusele/tajule ning vaadeldakse, kas ja kuidas mõjutab meeskonna tajutud töökoormus tööga rahulolu ja efektiivsust.

1.3 Tajutud töökoormus

Töökoormuse (*workload*) all mõistetakse seost indiviidi kognitiivsete ressursside ja tööolukorra nõudmiste vahel (Bowers, Braun, Morgan 1997). Nii nagu töötajad ei käitu kõik sarnaselt (Kozlowski, Klein 2000), nii tunnetavad nad ka tööülesandeid ja -koormust erinevalt. Tajutud töökoormus näitab seda, millisena töötaja oma töökoormust tunnetab ja see võib, kuid ei pruugi kokku langeda tegeliku töökoormusega.

Tajutud töökoormust on aegade jooksul palju uuritud indiviidi tasandil, kuid meeskondade tasandil tunduvat vähem. Ilmselt mõjutas seda see, et esialgu keskenduti individuaalsele tööle ja indiviidile laiemalt. Kui aeg ja töö iseloom muutusid ning tekkisid grupid, ei jõutud koheselt uuringutes muutustega kaasa minna. Vaatamata sellele, et suure töökoormusega ja keerukaid ülesandeid täitvaid meeskondi on üha rohkem, ei ole siiski neile pööratud piisavalt tähelepanu, mis ilmselt tuleneb meeskonna töökoormuse määratlemise ja mõõtmise keerukusest (Bedwell *et al.* 2014).

Meeskonna tajutud töökoormuse (*team workload/ team perceived workload*) mõistet võib defineerida sarnaselt eelpooltoodud töökoormuse mõistega lisades juurde meeskonna aspekti. Meeskonna tajutud töökoormus on ülesande täitmiseks vajalike ressursside kogum selliselt, nagu meeskonnaliikmed neid tajuvad (Nonose, Yoda, Kanno, Furuta 2015). Meeskonna tajutud töökoormust mõjutavad nii meeskonna omadused (rühma potentsiaal, koordineerimine, ühised vaimsed mudelid), ülesande omadused (keerukus, raskusaste, tähenduslikkus) kui ka töökeskkonna omadused (ressursid, jõudlustsüklid, keskkondlikud stressorid) ning meeskonna tajutud töökoormuse ühe osisena tuleb vaadelda ka individuaalset tajutud töökoormust (Bedwell *et al.* 2014).

Funke *et al.* tõid välja, et meeskonna tajutud töökoormus koosneb kolmest komponendist: meeskonnatööst, ülesandepõhisest tööst (*taskwork*) ning nende nõuete vastasmõjust (Funke *et al.* 2013). Individuaalne sooritus eeldab ülesandepõhiseid teadmisi, oskusi ja võimeid, diaadiline sooritus koordineeritud rollivahetust ning meeskonna sooritus kombinatsiooni individuaalsetest ja

vastastikustest panustest, mistõttu on oluline meeskonna tööd ja tajutud töökoormust hinnates arvesse võtta ka iga meeskonnas oleva indiviidi panust (Kozlowski, Klein 2000).

Siiani on meeskonna töökoormuse hindamisel tuginetud valdavalt individuaalse tajutud töökoormuse mõõtmisele ja sellest meeskondliku tulemi tuletamisele, kuid sel moel ei pruugi saada adekvaatset pilti meeskonna tajutud töökoormuse kujunemise ajenditest (Funke, Knott, Galster, Brown 2009), kuid kindlasti ei tohi individuaalset töökoormust täielikult kõrvale jätta, kui rääkida meeskonna töökoormusest. Meeskonna tajutud töökoormusele kui eraldiseisvale nähtusele on pööratud võrdlemisi vähe tähelepanu, kuna selle kohta puudusid kinnitatud teoreetilised teadmised ja mõõdikud, mille alusel meeskonna tajutud töökoormust mõõta (Sellers 2013). Kuigi uuringud viitavad, et meeskonna tajutud töökoormuse mõõtmisel tuleks arvesse võtta meeskonnale ainulaadset töökoormust, kasutatakse tihti meeskonna töökoormuse indikaatorina endiselt liikmete individuaalse ülesande täitmisega seonduvat töökoormuse summat (Nonose *et al.* 2015). Sellest tulenevalt viidi J. M. Sellersi eestvedamisel ning W. Heltoni ja K. Näswalli abil läbi uuring, et luua vajalik teoreetiline baas ja küsimustik, mille alusel meeskonna tajutud töökoormust mõõta. Selle uuringu tulemusel loodi küsimustik, mille abil on teadlastel võimalus meeskonna tajutud töökoormust senisest paremini hinnata ja analüüsida (Sellers, Helton, Näswall, Funke, Knott 2014).

Bedwell *et al.* tõdesid oma 2014. aastal avaldatud uuringus, et individuaalsed ja meeskondlikud omadused koostöös töökeskkonna ja ülesande omadustega mõjutavad suurel määral töötajate töövõimet. Tuginedes Bowers *et al.* (1997) varasemale tööle toodi välja, et meeskonna tajutud töökoormuse mõõdik, mis tugineb ainult individuaalsete töökoormuste hindamisele, on ebapiisav. (Bedwell *et al.* 2014)

Mõned aastad varem olid Funke *et al.* samuti viinud läbi meeskonna tajutud töökoormuse uuringu, mille eesmärgiks oli laiendada teadaolevaid teooriaid ja mõõdikuid, millega tajutud töökoormust hinnata (Funke *et al.* 2012). Selle uuringu käigus vaadati läbi mitmeid varasemaid lähenemisi meeskonna tajutud töökoormuse osas. Ka selles uuringus viidati varem Bowers *et al.* (1997) poolt leitud, et meeskonna tajutud töökoormusele tuleks läheneda teisiti, kui individuaalsele tajutud töökoormusele, kuna nõuded meeskonnatööle on tunduvalt keerukamad. Ühtlasi toodi välja, et kuigi iga meeskonnaliige tajub teatud ulatuses individuaalset töökoormust, siis oma keerukuse tõttu ei saa öelda, et meeskonna tajutud töökoormus on lihtsalt individuaalsete töökoormuste summa. (Funke *et al.* 2012) Ka Funke *et al.* varasem uuring viitas, et mitmete

regressioonianalüüside tulemuste kinnitusel ei mõjutanud individuaalne ja meeskondlik tajutud töökoormus meeskonna tulemuslikkust ühtemoodi, katsete käigus ilmnisid nii kattuvad kui mittekattuvad statistiliselt olulised tunnused (Funke *et al.* 2009).

Seega viidati eelpool toodud uuringutes sellele, et kuigi enamasti on lähenetud meeskonna tajutud töökoormusele läbi individuaalsete tajutud töökoormuste summa, siis tegelikult päris korrektset tulemust sel moel ei saa ning tuleks keskenduda rohkem muude meetmete leidmisele, mis aitaksid meeskondlikku tajutud töökoormust paremini hinnata. Need on meeskonnatöö, ülesandepõhine töö ning nende nõuete vastastikune mõju ehk tasakaal nende kahe vahel (Funke *et al.* 2013). Ülesandepõhine töö vastab üldjoontes individuaalsetele jõupingutustele ülesannete täitmiseks, meeskonnatöö peegeldab meeskonnaliikmete ühiseid jõupingutusi ülesande sooritamiseks (näiteks suhtlemine, koordineerimine, jälgimine, juhtimine jne) (Funke *et al.* 2012).

Ülesandepõhise töö puhul saab vaadelda otseselt tööga seonduvaid tegureid: ülesannete keerukust ja raskusastet, ülesannete tähenduslikkust (oskuste mitmekesisust, ülesannete olemust ja tähtsust), tagasisidet ja autonoomiat (Bedwell *et al.* 2014). Ülesannete tähenduslikkus (*meaningfulness*) on tugevalt seotud ka töö tulemuslikkusega (Allan, Duffy, Collisson 2018).

Meeskonnatöö tasandil võivad tegurid olla identsed ülesandepõhise ehk individuaalse tasandi omadega, kuid võivad moodustuda ka uued konstruktsioonid ning mõlemat tüüpi tegurid on olulised, et tõeliselt mõista, kui suuri jõupingutusi on meeskonnad igal ajahetkel võimelised tegema (Bedwell *et al.* 2014). Üheks oluliseks teguriks on tulemuslikkus (Allan *et al.* 2018). Samuti on oluline roll mitmesse erinevasse meeskonda kuulumisel ning individuaalsetel teadmistel, oskustel ja hoiakutel, mis eelkõige mõjutavad meeskonna efektiivsust (Bedwell *et al.* 2014). Kuid tähelepanuta ei saa jätta ka koordinatsiooni ja töökeskkonnast tulenevaid tegureid.

1.4 Tööga rahulolu

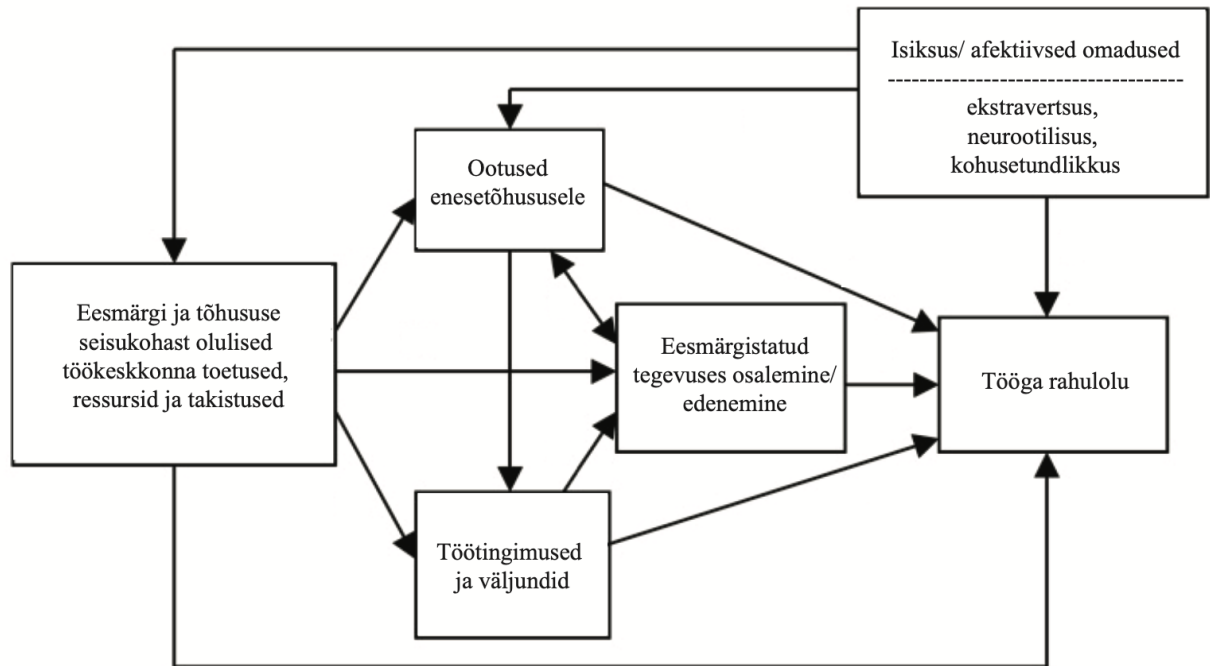
Tänapäeval hinnatakse kõrgelt töötajate võimekust töötada meeskondades. Selleks aga, et efektiivselt meeskonnatöös osaleda, peaks meeskonnas töötamine pakkuma töötajatele rahulolu. Hoolimata sellest, et tööga rahulolu uuritakse pidevalt, ei ole siiani ühest arusaama, mis tööga rahulolu on ning seetõttu on ka erinevad autorid lähenenud tööga rahulolule (*job/work satisfaction*) erinevalt (Aziri 2011).

Hoppock (1935) defineeris tööga rahulolu, kui psühholoogiliste, füsioloogiliste ja keskkonnatingimuste kombinatsiooni, mis paneb inimese ütlema, et ta on oma tööga rahul. Vroom (1964) aga leidis, et tööga rahulolu on inimeste afektiivne orientatsioon töörollide suhtes, mida nad praegu täidavad. (Aziri 2011)

E.A. Locke (1976) defineeris tööga rahulolu kui meeldivat või positiivset emotsionaalset seisundit, mis tuleneb isiku töö või töökogemuse hindamisest (Lent, Brown 2006). Ehk lihtsamini öeldes selle ulatusest, kui palju töötajad oma tööd naudivad. Thierry (1997) on vaadelnud tööga rahulolu kui käitumuslikku tsüklit, käitumise tagajärge või regulatsioonisüsteemi osa, mida hinnates saab teha otsuseid, kas muutused töökeskkonnas on vajalikud või tuleks jätkata senisel kursil (Falkenburg, Schyns 2007). Üks enim kasutatud tööga rahulolu määratlusi on Spector'i antud definitsioon, mille kohaselt on tööga rahulolu seotud sellega, kuidas inimesed suhtuvad oma töösse ja selle erinevatesse aspektidesse. Sama määratlust kasutas ka Armstrong (2006), kuid lisas omalt poolt juurde, et negatiivne ja ebasoodne suhtumine töösse toob kaasa tööga rahulolematuse. (Aziri 2011) Kõik need tööga rahulolu käsitlused on kasulikud, et kujundada arusaam sellest, mida üldiselt mõeldakse tööga rahulolu all (Büssing, Bissels, Fuchs, Perrar 1999).

Tööga rahulolu võib pidada üheks tähtsaimaks teguriks, mis mõjutab organisatsioonide efektiivsust ja tulemuslikkust (Aziri 2011). Tulemuslikkus (*performance*) aga on üheks meeskonnatöö rahulolu faktoriks. Ehk, kui meeskonna tulemuslikkus on kõrgem, on sellega seonduvalt kõrgem ka rahulolu (Hamlyn-Harris, Hurst, von Baggo, Bayley 2006) ja vastupidi, kõrgema rahulolu korral tõuseb ka tulemuslikkus. Jamal (1984) viitas, et töötajad, kes on pigem stressis, kui rahulolevad, võivad hakata meeskonnast eemale tõmbuma ning ei kasuta ära oma potentsiaali (Higgins 2000).

Teiseks oluliseks mõjuriks on töötingimused (*work conditions*)– töö ise, soodustused, kontekst ja inimesed (Lent, Brown 2006). Kui töötingimused on töötaja jaoks sobivad, siis tõuseb ka tema tööga rahulolu (vt joonis 2).



Joonis 2. Tööga rahulolu protsessi mudel

Allikas: Lent, Brown (2006)

Kolmandaks mõjuriks võib lugeda pühendumust (*organizational commitment*), mille seoseid tööga rahuloluga on palju uuritud. Kui tööga rahulolu viitab kindlale emotsionaalsele seisundile, mis peegeldab reaktsiooni tööle ja töösituatsioonidele, siis pühendumus on reaktsioon kogu ettevõttele tervikuna. (Falkenburg, Schyns 2007) Ehk igapäevased sündmused mõjutavad pühendumust vähem, kui tööga rahulolu ning sellest tulenevalt on pühendumus stabiilsem, kui rahulolu (Lent, Brown 2006). Sõltuvalt ühelt poolt ootuste, vajaduste ja motiivide kokkulangevusest ja teisalt tööolukorrast, tekib töötajal kas stabiliseeriv rahulolu või rahulolematuse oma töö suhtes (Büssing et al. 1999).

Erinevad autorid ei ole saavutanud üksmeelt selle osas, kas tööga rahulolu on eelduseks pühendumuse kujunemisele, pühendumusest tuleneb rahulolu või ongi tegemist vastastikkuse suhtega ehk ühe muutudes muutub ka teine (Falkenburg, Schyns 2007). Kuid selge on see, et pühendumus ja tööga rahulolu on omavahel tugevalt seotud ning mõjutavad töötajate igapäevaolu.

Madal tööga rahulolu ja pühendumus, nagu ka teised negatiivsed näitajad, võivad töötajale ja ettevõttele tervikuna kaasa tuua märkimisväärset emotsionaalset ja finantsilist kahju (Bernardin, Russel 1993 viidatud Higgins 2000).

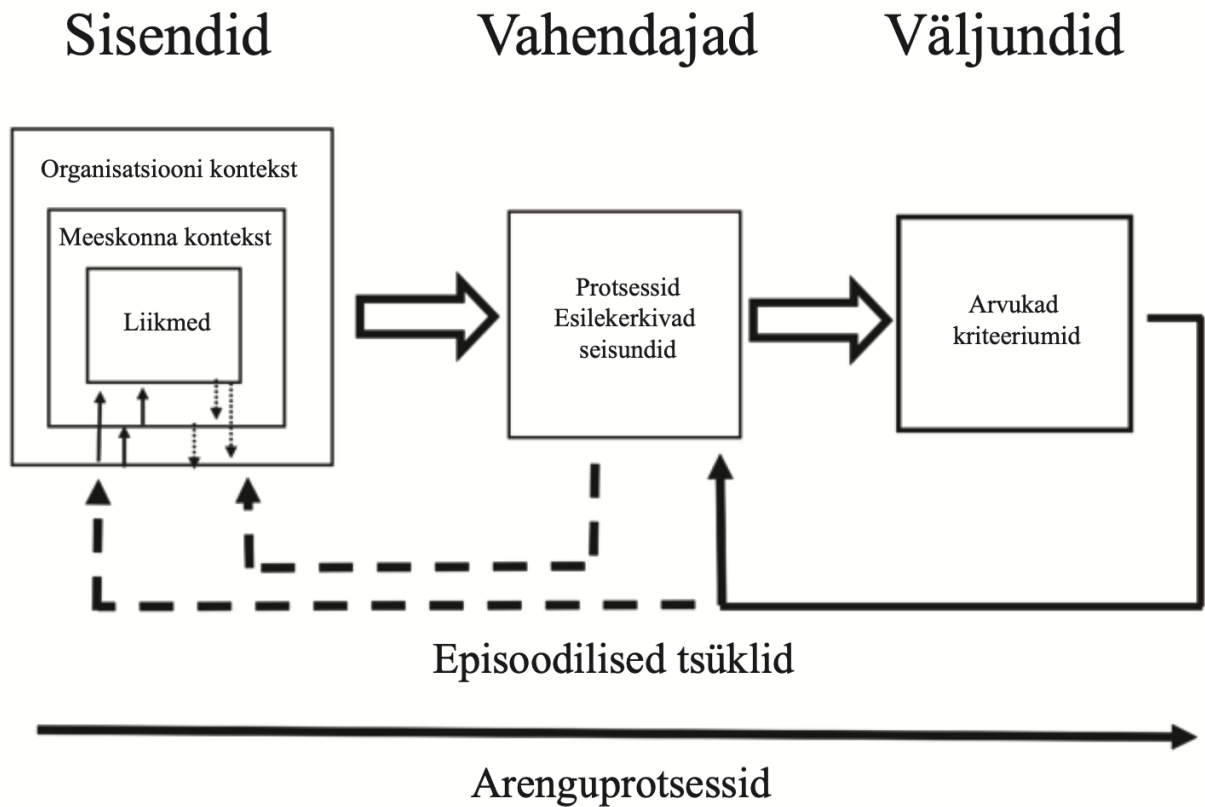
1.5 Efektiivsus

Kuna meeskondade kasutamine töökeskkonnas on aastate jooksul suurenenud, on oluline ette näha meeskondade efektiivsust (*team efficiency*) ning erinevaid mõjureid, mis võivad meeskonna jõudlust kas suurendada või hoopis vähendada (Hackman 1990 viidatud Salas *et al.* 2005). Tihti on hinnatud meeskonna efektiivsust indiviidide tulemuste summeerimise teel.

Meeskondade efektiivsust on erinevad teadlased käsitlenud erinevalt ning ka algkriteeriumid on olnud väga omanäolised. Tänapäevase käsitluse juures, ei tohiks hinnata efektiivsust ainult selle järgi, kas meeskond sai oma tööga hakkama ja lõpetas etteantud ülesande, vaid tuleks läheneda holistilisemalt ning võtta arvesse ka seda, kuidas meeskond toimis ehk millised olid meeskonna protsessid ja kuidas sujus meeskonnatöö üldiselt (Salas *et al.* 2005). Selline käsitlus on oluline, kuna meeskonnatööd võivad mõjutada ka paljud välised faktorid, mistõttu ei pruugi olla võimalik ülesannet küll täita, kuid mis samas ei näita, et meeskond ei ole olnud efektiivne.

Viimaste aastakümnete jooksul on erinevad teadlased koostanud väga palju erinevaid mudeleid, mille alusel meeskonnatöö efektiivsust hinnata. Need mudelid kirjeldavad meeskonnatööd kui protsessi, mille erinevad faktorid mõjutavad nii tulemit, kui efektiivsust tsükliliselt ja interaktiivse süsteemina (Jaca *et al.* 2013). 1964 aastal formuleeris McGrath sisend-protsess-väljund mudeli (IPO), mis kujundas ligi 40 aastat efektiivsuse teooriat (Katzenbach, Smith 2006).

Tuntuim ja enam eelistatud mudel on IMO ehk sisend-vahendaja-väljund mudel (vt joonis 3), mida täiendas Ilgen *et al.* (2005) ja uuendas Mathieu *et al.* (2008). IMO mudeli järgi on sisendeid kolm: organisatsioon, meeskond ja meeskonna üksikliige. Vahendajad ehk mediaatorid on faktorid, mis mõjutavad meeskonna protsesse ja nende efektiivsust. Väljundid on meeskonna tegevuse tulemused.



Joonis 3. Sisend-vahendaja-väljund (IMO) meeskonnatöö efektiivsuse mudel

Allikas: Mathieu, Maynard, Rapp, Gilson (2008)

IMO mudel kirjeldab meeskonnatööd kui arengulist protsessi, mis avaldub meeskondade küpsemise käigus (Jaca *et al.* 2013) ning illustreerib tsüklilisi või episoodilisi protsesse, nagu näiteks areng ühest meeskonnatöö kogemusest teise (Ilgen, Hollenbeck, Johnson, Jundt 2005).

Samas, kui vaadelda enamust meeskonnatöö efektiivsuse mudelitest, siis on selge, et ükski nendest ei defineeri, mis tegelikkuses on meeskonnatöö, selle asemel pakuvad nad võimalus arutleda erinevate tegurite üle, mis soodustavad või vähendavad tõhusat meeskonnatööd (Salas *et al.* 2005).

Kuna paljud uuringud keskenduvadki suurele hulgale faktoritele, mis mõjutavad meeskonnatöö efektiivsust, kuid meeskonnatöö mõiste iseenesest oli defineerimata, siis uurisid Salas *et al.* erinevaid mudeleid, mis aegade jooksul koostatud ning tõid välja viis peamist faktorit, mis mõjutavad meeskonna efektiivsust. Nendeks on meeskonna juhtimine, vastastikune jõudluse modelleerimine, varukäitumine, kohanemisvõime ja meeskonnale orienteeritus (Salas *et al.* 2005). Vastastikkuse jõudluse modelleerimise all peetakse silmas võimet luua ühiseid arusaamisi meeskonna keskkonnast ning sellest lähtuvalt sobilike strateegiate kasutuselevõttu, et täpselt

hinnata meeskonnakaaslase jõudlust. Varukäitumine, nagu nimigi ütleb, eeldab oskust märgata teiste meeskonnaliikmete koormust ning vajadusel olla valmis ülesandeid ümber tõstma, et pingelisematel aegadel koormust ühtlustada.

Erinevates uuringutes on toodud välja, et meeskonnatöö efektiivsust mõjutavad mitmed faktorid, nagu avatud õhkkonna puudumine, ebaefektiivsed meeskonna koosolekud, ebareaalsed eesmärgid, tagasiside puudumine ja paljud muudki faktorid. Samuti sõltub iga meeskonna efektiivsus paljuski meeskonna moodustanud töötajatest. Kui isiksused omavahel ei sobitu ja esineb pidevaid konflikte, siis ei saavutata ka soovitud tulemusi. Ehk mida paremad on töötajate omavahelised suhted, seda tõhusam on ka nende koostöö.

Kindlasti on väga oluline ka rollide õiglane jaotumine ja piisavalt selge informatsioon iga meeskonnaliikme kohustuste kohta. Kui kohustused on ebaselged või meeskonnas antud roll ei rahulda töötajat, tekib järjekordselt rahulolematust ja sellega kaasnevalt ebapiisavad või madalamad tulemused.

Kokkuvõttes võib öelda, et meeskonnatöö efektiivsust mõjutavaid faktoreid on palju, kuid väga suur osakaal on omavahelistel suhetel, kuna pingelises keskkonnas on produktiivsus madalam.

Meeskonnatöö puhul pööratakse tähelepanu ka meeskonna tulemuslikkusele (*performance*). Erinevate tulemuslikkuse mudelite järgi vaadeldakse tulemuslikkust kolmel erineval tasandil: individuaalsel, meeskondlikul ja organisatsiooni tasandil (Brannick, Prince 1997). Hackmani ja Oldmani 1976.aastal loodud tööomaduste mudel (JCM) toob välja tingimused, mis on vajalikud töötajate sisemise motivatsiooni tõstmiseks ja kõrge tulemuslikkuse saavutamiseks. Tuuakse välja viis tööst lähtuvat dimensiooni – oskuste mitmekesisus, ülesande olemus, ülesande olulisus, autonoomia ja tagasiside - ning kolm kriitilist psühholoogilist seisundit (täenduslikkus, vastutus ja teadlikkus tulemustest). (Allan, Duffy, Collisson 2018)

Enamasti võetakse tulemuslikkuse hindamisel arvesse tööks kulunud aja ja selleks tehtud kulutuste tase, kuid oluline on pidada silmas ka meeskonna koolitustaset, oskuste arendamist ja tagasisidet. Uuringute käigus on enamasti jõutud järeldusele, et kõrge kohesiivsusega meeskondades on kõrgem tulemuslikkus, kui madalama kohesiivsusega meeskondades (Brannick, Prince 1997). Kohesiivsust on peetud rühma kriitiliseks muutujaks, kuna on leitud seos kohesiivsuse ja grupi

positiivsete tulemuste vahel, nagu tööga rahulolu, psühholoogiline heaolu ja töörühma tulemuslikkus (McLeod, Treuer 2013).

Kõrgema tulemuslikkuse, sisemise töemotivatsiooni ja madalama töölt puudumise/ tööjõu voolavuse saavutamiseks tuleb tõsta töö tähenduslikkust, mida saab teha läbi mitmekesiste oskuste, ülesande olulisuse ja olemuse. Seega võib öelda, et töö tähenduslikkus on vahendajaks töö tähtsuse ja tulemuslikkuse vahel. (Allan *et al.* 2018)

Eelpool väljatoodule tuginedes on võimalik antud töös lähemalt vaadelda tööga rahulolu, töötajate autonoomiat ja toetust, et eeldada töötajate tulemuslikkust avaliku sektori asutustes.

1.6 Meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse, tööga rahulolu ja efektiivsuse seosed

Meeskonna/töögrupi tajutud töökoormust on uuritud vähe, seega võib järeldada, et ka selle konkreetseid seoseid töö rahulolu ja efektiivsusega on uuritud vähesel määral. Makin *et al.* (1988) ei uurinud küll otseselt tajutud töökoormuse ja tööga rahulolu seoseid, kuid nende uuringust saab siiski mõndagi järeldada. Nimelt tõid nad välja, et kõige suuremad stressitekitajad töökeskkonnas on päevarutiini katkestused, emotsionaalne seotus, töökoormus ja rutiinne töö ning, et kõik stressorid peale rutiinse töö olid üldise tööga rahuloluga negatiivses seoses (Groenewegen, Hutten 1991).

Mennecke ja Valacich (1998) viisid läbi uuringu erinevate meeskondade vahel – pikaajaliste ja lühiajaliste ning leidsid, et kuigi pikaajalistes meeskondades jagati vähem uut informatsiooni ja ilmselt seoses rutiiniga ja seoses sellega, et ülesanded on tuttavad, pühendati ülesannete täitmisele vähem aega, oli nende tööga rahulolu oluliselt kõrgem, kui lühiajalistes gruppides (Bradley *et al.* 2003). Siit võib järeldada, et pikaajalistes meeskondades oli tööülesannete selguse tõttu stressi vähem ja see mõjutas nende töötamise stiili, mis on tugevas seoses tööga rahuloluga (Goenewegen, Hutten 1991) ning samal ajal tõuseb Pauli ja Grossi (1981) läbiviidud uuringu andmetel seoses ülesannete selgusega ka efektiivsus (Bradley *et al.* 2003). Sarnase tulemuseni jõudsid oma uuringus ka Janz *et al.* (1997), kui leidsid, et tööga rahulolu ja paranenud tööväljundid on tugevalt mõjutatud meeskonna arengutasemest, tööülesannete selgusest, meeskonna koordineerimisest ja ühtsusest, millega kaasnevalt tõusis ka rahulolu isiklikust arengust ja töötaja motivatsioon

(Bradley *et al.* 2003). Ülesannete selgus aga mõjutab tajutud töökoormust nii otseselt, kui ka kaudselt. Kui ülesanded on arusaamatud, aga töö tuleb ära teha, siis kulub töö tegemise peale oluliselt rohkem aega, mistõttu tajub töötaja, et tema töökoormus on väga suur, kuigi efektiivsus sellele ei pruugi viidata. Kaudselt mõjutab ülesannete selgus tajutud töökoormust, aga läbi kõrge stressitaseme ja motivatsiooni languse. Karaseki (1979) nõudlus-kontroll mudeli järgi tõuseb stressi tase ja langeb motivatsioon, kui kontroll ülesande täitmise üle on madal, aga nõudmised kõrged (Bliese, Castro 2000), millest võib eeldada, et töötajatel ei ole selge, mida nad tegema peavad, aga ka töökoormus on suur (Abramis 1994). Seetõttu, märgates olukorda, kus ülesande täitmine tekitab segadust meeskonnas, tuleks ülesannet lähemalt selgitada, arutleda ja kokku leppida meeskonna protsessides, kuna see parandab efektiivsust ja loob ühise arusaamise selles, kuidas meeskonnaliikmed omavahel koos tööd tegema hakkavad (Carlock 2012).

Kui eelpool toodi välja, et ülesannete selgusetus tekitab stressi, mis langetab tööga rahulolu ja seeläbi on mõjutatud ka tajutud töökoormus, siis De Dreu (2006) tõi välja, et mõõdukal tasemel ülesandekonflikt võib hoopis tõsta töögruppide innovatsiooni (Campbell 2020) ja seeläbi mõjutada ka töö efektiivsust.

Meeskonnatöö efektiivsust saab hinnata mitmeti. Kui paljud teadlased on seostanud efektiivsuse mõõtmist toodete kvaliteedi või mõne eesmärgi saavutamisega, siis teised, nagu Hacker (1997), on arvestanud hoopis sotsiaalsühholoogilisi aspekte, nagu töötaja tööga rahulolu meeskonna/töögrupi efektiivsuse mõõdikuna (Hamlyn-Harris *et al.* 2006).

2. EMPIIRILINE UURING

2.1 Uuritavate asutuste ülevaade

Uuring viidi läbi Järvamaa omavalitsusasutustes. Järvamaa asub Kesk-Eestis ning haldusreformi järgselt on seal moodustatud kolm kohalikku omavalitsust: Türi vald, Paide linn ja Järva vald. Türi valla kodulehe andmetel on vallal 18 hallatavat asutust, millest mitmetel on omakorda allüksused. Paide linnal on hallatavaid üksuseid mõnevõrra rohkem, kuid täpset jaotust, millised asutused üksteise alluvusse kuuluvad, ei ole välja toodud. Ka Järva valla hallatavate asutuste arvu kohta on keeruline andmeid välja tuua, sest erinevad asutused kuuluvad valla kodulehel mitmetesse jaotustesse.

Küsitlus saadeti välja 33 lasteasutusele, kolmele KOV üksusele, üheksale kultuuriasutusele ja kaheksale muule avaliku sektori asutusele, kelle kontaktandmed leiti omavalitsuste avalike andmete hulgast.

2.2 Uuringu eesmärk

Käesoleva töö eesmärk on tuvastada meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormuse seosed tööga rahulolu ja efektiivsusega.

Eesmärgist tulenevalt on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas on omavahel seotud meeskonna/töögrupi tajutud töökoormus ja indiviidi tajutud töökoormus?
2. Milline on meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse mõju selle liikmete töövõimekusele ja seeläbi ka organisatsioonile laiemalt?
3. Kui olulisel määral mõjutab meeskonna/töögrupi tajutud töökoormus nende liikmete tööga rahulolu ja efektiivsust?

Arvesse võttes varasemaid selle valdkonna uuringuid, sooviti antud töö käigus need seosed ka leida ning tõendada, et ka avalikus sektoris mõjutab töökoormus meeskonnas kõiki muid aspekte, ennekõike aga tööga rahulolu ja efektiivsust. Kuna tööga rahulolu ja efektiivsus on omavahel väga suures seoses, siis eeldatavasti leides kinnitust tajutud töökoormuse seosele ühe näitajaga, ilmneb seos ka teiseaga.

2.3 Uuringu meetod

Uuring viidi läbi kvantitatiivsel meetodil ankeetküsitlusena avaliku sektori erinevate meeskondade töötajate hulgas. Uuringu küsimustik (vt Lisa 1) koostati magistritöö autori poolt J.W. Sellersi *et al.* 2013.aastal koostatud tajutud töökoormuse küsimustikku aluseks võttes. 2013.aastal avaldatud James Michael Sellersi uuringus viidati taas, et meeskonna töösituatsioonid koosnevad nii ülesandepõhisest tööst, kui meeskonnatööst, mistõttu tuleks tähelepanu pöörata mõlemale komponendile eraldi. Sellersi koostas uuringu tarbeks küsimustiku (TWLQ – *Team Workload Questionnaire*), mis toetus 1988.aastal loodud NASA-TLX küsimustikule ja mida kasutatakse meeskonna tajutud töökoormuse hindamiseks tänaseni. (Sellers 2013) NASA-TLX on mitmemõõtmeline skaala, mis on loodud töökoormuse hinnangute saamiseks ülesande täitmise ajal või vahetult peale seda ühelt või mitmelt indiviidilt. NASA-TLX koosneb kuuest alaskaalast: mentaalsed, füüsilised ja ajalised nõudmised, frustratsioon, pingutus ja tulemuslikkus. (Hart 2006) NASA-TLX-i eelduseks on võetud, et mõne nende mõõtme kombinatsioon esindab tõenäoliselt enamiku töötajate suurema osa ülesannete täitmisel kujunevat töökoormust. Kuid viimastel aegadel on paljud teadlased kahelnud, kas frustratsiooni ja tulemuslikkuse näitajaid peaks tajutud töökoormuse mõõtmisesse lisama, kuna need ei ole kontseptuaalselt seotud töökoormusega. (Sellers *et al.* 2014) Seetõttu on paljud teadlased laiendanud olemasolevaid mõõdikuid lisades neisse tunnuseid, mis on iseloomulikud meeskonnatööle, näiteks kommunikatsiooni-, koordineerimise- ja juhtimisvajadus (Greenlee, Funke, Rice 2019).

Nagu eelpool toodud, siis Sellersi TWLQ küsimustik tugines varasemale NASA-TLX-ile. Juurde lisati individuaalne emotsionaalne nõudlus, individuaalse tulemuslikkuse jälgimise nõudlus ja veel kaheksa täiendavat elementi, mis on mõeldud erinevate meeskondliku tajutud töökoormuse allikate hindamiseks (Greenlee *et al.* 2019). Küsimustiku 12 tunnust jagati kolme gruppi, mille alusel saab meeskonna tajutud töökoormust kõige paremini kirjeldada.

Töökeskkonna hindamiseks koostatud küsimused olid koostatud täies ulatuses magistritöö autori poolt. Individuaalsete ülesannete hindamiseks koostatud küsimustest kolm (19, 21, 32) olid autori poolt koostatud, ülejäänud küsimuste puhul oli aluseks võetud J.W. Sellersi poolt koostatud küsimused, kuid nende sõnastust korrigeeriti mõnevõrra, et nad sobituksid paremini uuringuga. Meeskonna/töögrupi hindamiseks koostatud küsimustest suurem osa olid autori koostatud, kuid küsimused 34-36, 39, 41, 45-47 olid võetud Sellersi küsimustikust, korrigeerides sõnastust.

Uuringu läbiviimiseks koostatud küsimustik koosnes 58-st kinnisest küsimusest, mis olid jagatud nelja ossa ning kus tuli oma valik teha etteantud variantide hulgast. Kõigile küsimustele vastamine oli kohustuslik ehk ühtegi küsimust ei olnud võimalik jätta vastuseta.

Küsimustiku esimeses osas küsiti vastajatelt demograafilisi andmeid. Demograafiliste andmetena uuriti vastajate sugu, vanust, positsiooni, asutuse liiki ja töökogemust täisaastates. Selle küsimustiku osa eesmärgiks oli toetada teiste küsimustiku osade tulemuste tõlgendamisel, et näha, kas erinevate gruppide vahel on võimalik tuvastada olulisi erinevusi.

Teine osas koosnes 13 väitest ning nende läbi anti hinnangud oma töökeskkonnale, et joonistuks välja töökorralduste mõistetavus ja ajastatus, suhted juhiga ning tööandja panustamine töökeskkonda ja töötajate heaolusse. Hinnangu andmiseks kasutati 7-punktilist hinnanguskaalat. Skaala väärtused olid 1 = üldse mitte, 2 = väga harva, 3 = harva, 4 = nii ja naa, 5 = sageli, 6 = väga sageli ja 7 = püsivalt.

Küsimustiku kolmandas osas esitati 15 väidet töötajate hoiakute ja emotsioonide kohta seoses individuaalsete tööülesannetega. Sooviti, et inimesed annaksid oma hinnangu oma töösooritusele ja sellega seonduvatele emotsioonidele individuaalsete ülesannete täitmisel. Täiendavalt selgitati, et individuaalsete ülesannete all peetakse silmas ülesandeid, mida täidetakse üksinda kolleegidest sõltumata. Väidete põhjal oli võimalik saada ülevaade vastajate individuaalsest tööga rahulolust, efektiivsusest, stressitasemest, aga ka sellest, milline on töökeskkond ja – korraldused ning mil määral tajutakse tööandjapoolset toetust. Taaskord oli kasutusel 7-punktiline skaala, mille madalaim väärtus oli 1 ja kõrgeim 7.

Neljas osa keskendus meeskondlikele tööülesannetele. Selles osas oli esitatud 25 väidet, mille abil sooviti näha, kuidas töötajad tajuvad oma meeskonna/töögrupi rahulolu ja efektiivsust, milline on meeskondlik stressitase. Ühtlasi uuriti, millisena tajutakse töökeskkonda ja – korraldusi

meeskondlikult ning kuivõrd tajutakse tööandja- ja juhivõrd toetust meeskonnale/töögrupile. Vastajatel paluti vastates keskenduda ühele kindlale töögrupile/meeskonnale, milles nad pidevalt töötavad. Selles osas oli kasutusel skaala, mille kõige madalam väärtus oli 0 ehk ei oska vastata ja kõrgeim väärtus 7. Muus osas kattus skaala eelnevate küsimustiku osadega.

Küsimustik oli üles ehitatud selliselt, et tekiks võimalus võrrelda ka individuaalseid ja meeskondlikke tunnuseid. Kogu saadud informatsiooni põhjal on võimalik teha järeldusi valimi kohta ja leida vastused uurimisküsimustele.

2.4 Uuringu valim

Küsitlus saadeti välja 33 lasteasutusele, kolmele KOV üksusele, üheksale kultuuriasutusele ja kaheksale muule avaliku sektori asutusele. Küsitlusele vastas mainitud perioodi jooksul kokku 84 inimest ehk ainult 5% võimalikust üldvalimist, mis on 1678 töötajat, tuginedes e-krediidiinfo andmetele 2021.aastast.

Kõigist vastajatest 89,3% ehk 75 olid naised ning 10,7% ehk 9 mehed (vt tabel 3). 48,8% vastajatest olid vanemad kui 46 aastat. Kõige vähem vastajaid – 8, oli vanusegrupis kuni 25 aastat, mida võib ilmselt selgitada sellega, et väga paljudel avaliku sektori töökohtadel on kõrghariduse nõue, kuid sellesse vanusegruppi kuuluvatel inimestel ei pruugi olla veel õpingud läbitud.

Vastanute hulgast identifitseeris ennast spetsialistina 50% ning 51,2% töötas mõnes lasteasutuses ehk koolis või lasteaias. Ilmselt on lasteasutustes töötavate inimeste kõrgem vastamisprotsent tingitud ka sellest, et lasteasutustes on küsitletutest kõige rohkem töötajaid. Igas vallas on mitmeid koole ja lasteaedu.

Töökogemust oli 28,6% vastanutest 2-5 aastat ja sama paljudel 10 või enam aastat. Kuni 1 aasta oli töökogemust 20,2% ning 6-10 aastat 22,6% vastanutest. Kõrget 2-5-aastast töökogemust saab põhjendada CVKeskus.ee ja Palgainfo Agentuuri tööturu-uuringu tulemustega, kus selgus, et vähemalt viis aastat kavatses oma praeguse tööandja juures töötada 39% töötajatest, 24-aastaste hulgas oli see protsent aga veel tunduvalt madalam – 19% plaanis töötada oma praeguse tööandja juures vähem kui aasta, 30% kuni paar aastat ja 22% kolm kuni neli aastat (cvkeskus.ee 2021).

Samas võib arvata, et enam kui 10-aastase töökogemusega töötajate puhul on tegemist pigem kõrgemaalaste inimestega, kelle suhtumine töösse on mõnevõrra erinev tänase põlvkonna omast. Nimelt veel mõnda aega tagasi oli tavaks, et inimesed töötasid ühes asutuses väga pikalt ja sellesse, kui töökohti vahetati väga sageli, ei suhtunud pigem hästi. Kui töötaja on sellest põlvkonnast pärit, siis on ka tõenäolisem tema pikemaajalisem püsimine ühel töökohal.

Tabel 3. Küsitluse valim

Valim		Sagedus	Protsent
Sugu	mees	9	10,7
	naine	75	89,3
	kokku	84	100,0
Vanus	kuni 35	23	27,4
	36-45	20	23,8
	46-...	41	48,8
	kokku	84	100,0
Positsioon	juht	22	26,2
	spetsialist	42	50,0
	oskustööline	20	23,8
	kokku	84	100,0
Asutus	KOV organisatsioon	23	27,4
	kool/lasteaed	43	51,2
	kultuuriasutus	6	7,1
	muu	12	14,3
	kokku	84	100,0
Töö- kogemus	kuni 1 aasta	17	20,2
	2-5 aastat	24	28,6
	6-10 aastat	19	22,6
	10 või enam aastat	24	28,6
	kokku	84	100

Allikas: Autori koostatud

Enam kui 50% töötajatest oli töötanud enda meeskonnas/töögrupis küsitlusele vastamise hetkeks kuus või enam aastat ehk pigem töötati ühes asutuses pikemaajaliselt. Siit võib teha eeldada, et tööjõu voolavus avalikus sektoris võib olla pigem madalam, kuid valimi väiksuse tõttu ei saa põhjanevaid järeldusi teha.

2.5 Uuringu protseduur

Töökeskkonna ja individuaalsete tööülesannete hinnanguid paluti anda 7-pallisel skaalal ehk kummaski skaala otsas olid vastandtäheendusega väited ning vastajal paluti valida, kumma väite poole tema hinnang kaldub. Meeskondlike tööülesannete hinnangud paluti anda 8-pallisel skaalal, kus võrreldes eelnevate osadega oli võimalus valida ka vastusevariant „ei oska öelda“. Iga uue küsimuste sektsiooni eel selgitati, mille kohta järgnevad küsimused esitatud on ning anti juhiseid, kui tuli küsimustele vastates konkreetseid situatsioone silmas pidada.

Uuringu sihtgrupiks olid Järvamaa avaliku sektori töötajad, kelle hinnanguid oma töökeskkonnale, individuaalsele ja meeskondlikule tajutud töökoormusele uuriti. Küsimustik koostati Google Forms keskkonnas ning küsimustiku link esitati elektroonselt 53 asutuse üldisele e-mailile koos lühikirjeldusega uuringu kohta ja palvega jagada küsimustikku asutusesiseselt.

Küsitlus saadeti asutustesse 25.02.2022 ning küsimustikule sai vastata kuni 13.03.2022. Küsimustele vastamine oli anonüümne, kuid identifitseeriti asutuse tegevussuund, millesse vastaja kuulub, ning saadud andmeid kasutatakse ainult üldistatud kujul. Uuringu tulemuste põhjal tehtud järeldused ja ettepanekud tuuakse välja magistritöö eraldiseisvas peatükis.

2.6 Uuringu tulemused

Uuringu käigus kogutud andmete töötlemiseks ja analüüsimiseks kasutati PSPP 1.4 andmetöötlus-süsteemi. Andmete ülevaatlikumaks ja süsteemsemaks esitlemiseks kasutatakse tabeleid.

Selleks, et lähemalt uurida erinevate tunnuste omavahelisi seoseid, grupeeriti küsimused omavahel (vt tabel 2). Koondtunnused moodustusid faktoranalüüsi (Varimax) tulemusel. Moodustus neli individuaalset, kolm meeskondlikku ja neli üldist kombineeritud tunnust.

Individuaalsete tunnuste abil on võimalik paremini hinnata töötajate motivatsiooni, tajutud vaimset pinget, kontrolli ja füüsilist pinget. Meeskondlike tunnustena saab vaadelda stressi, efektiivsust ja autonoomiat. Üldiste tunnustena toodi välja rahulolu, tajutav toetus, töötajatele esitatavad nõuded ning töökeskkond.

Väidete andmed, mis teiste väidetega võrreldes on vastupidised, pöörati ümber, et nende tulemused oleksid teiste väidete andmetega võrreldavad. Väited pöörati ümber kujul 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1. Ümber pöörati väidete 13, 24-38, 42-43, 45-46 andmed.

Andmeid vaadeldi kirjeldava ja võrdleva statistika läbi. Kirjeldava statistika puhul hinnati andmeid Cronbachi kordaja (α) abil, mille puhul loetakse piisavaks väärtuseks 0,7. Lisaks hinnati tunnuste keskvaartuseid ja standardhälbeid.

Tabel 2. Koondtunnuste aluseks olevad küsimused

Koondtunnus	Aluseks olevad küsimused
Individuaalne motivatsioon	19, 20, 21, 22, 23, 32, 33
Individuaalne vaimne pinge	27, 28, 29
Individuaalne kontroll	30, 31
Individuaalne füüsiline pinge	24, 25
Töötajatele esitatavad nõuded	34, 35, 36, 37, 38
Meeskondlik stress	45, 46
Toetus	44, 47, 58
Rahulolu	16, 49, 50, 51, 52
Meeskonna efektiivsus	18, 41
Meeskonna autonoomia	54, 55, 56, 57
Keskkond	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

Allikas: autori koostatud

Märkus: tumendatult on märgitud väited, mille puhul tulemused pöörati ümber

Võrdleva statistika aluseks valiti T-test ja ANOVA ning seoseid analüüsiti Pearsoni korrelatsioonikordaja (r) abil. Pearsoni korrelatsioonikordaja puhul loeti nõrgaks seoseks $r \leq 0,3$, keskmiseks seoseks $0,3 < r < 0,7$ ning tugevaks seoseks $r \geq 0,7$.

2.6.1 Kirjeldav statistika

Koondtunnuste sisereliaablust hinnati Cronbach'i kordaja (α) abil, mille piisavaks väärtuseks loetakse 0,7. Tabelist 4 (vt tabel 4) on näha, et enamuse tunnuste sisereliaabluse mõõt jääb vahemikku .66 - .90 ehk on sobival tasemel. Kõige kõrgem sisereliaablus ilmnes tunnustel „individuaalne kontroll“ (.90), „individuaalne motivatsioon“ (.89) ja „rahulolu“ (.80). Nõuete, meeskonna stressi ja toetuse sisereliaablus oli vahemikus .56 - .57 ehk jäi alla piisava taseme, kuid ei ole ka väga madal.

Koondtunnuste tulemustest parema ülevaate saamiseks vaadeldakse ka tunnuste keskvärtuseid ja standardhälbeid. Nagu tabelist 5 näha, siis suurema osa tunnuste puhul on keskvärtus kõrgem kui 5, mis näitab, et sagedamini on töötajad rahulolevad välja toodud tunnuste osas kui mitte (vt tabel 5). Kõige kõrgem hinnang anti individuaalsele motivatsioonile (M=5,74, SD=0,81), kuid kõrgelt hinnati ka töökeskkonda (M=5,49, SD=0,83) ja meeskonna efektiivsust (M=5,48, SD=1,01).

Tabel 4. Koondtunnuste sisereliaablusanalüüs

Tunnus	Individaalne motivatsioon	Individaalne vaimne pinge	Individaalne kontroll	Individaalne füüsiline pinge	Esitatavad nõuded	Meeskonna stress	Toetus	Rahulolu	Meeskonna efektiivsus	Meeskonna autonoomia	Keskkond
Cronbach'i α	.89	.77	.90	.70	.57	.57	.56	.80	.66	.76	.85

Allikas: autori koostatud

Tabel 5. Koondtunnuste kirjeldav statistika

	N	Keskvärtus	Standardhälve
Rahulolu	84	4,87	1,15
Meeskonna efektiivsus	84	5,48	1,01
Meeskonna autonoomia	84	4,4	1,28
Keskkond	84	5,49	0,83
Individaalne motivatsioon	84	5,74	0,81
Individaalne pinge	84	3,51	1,28
Individaalne kontroll	84	3,24	1,72
Individaalne füüsiline pinge	84	5,29	1,32
Meeskondlik stress	84	5,07	1,55
Toetus	84	5,4	1,02
Nõuded	84	3,11	1,05
Valiidne N	84		
Puuduv N	0		

Allikas: autori koostatud

Mõnevõrra madalamalt hinnati rahulolu (M=4,87, SD=1,15) ja meeskonna autonoomiat (M=4,4, SD=1,28), kus keskvärtus viieni ei küündinud, kuid pigem olid vastajad positiivsemalt meelestatud. Individaalne pinge (M=3,51, SD=1,28), individuaalne kontroll (M=3,24, SD=1,72)

ja töötajatele esitatavad nõuded ($M=3,11$, $SD=1,05$) said pigem madalamaid hinnanguid ehk tajutakse töötajatele esitatavate nõuete suurt osakaalu ning töötajate poolse kontrolli puudumist oma tegevuse üle. Samas oli individuaalse kontrolli osas kõrge standardhälbe väärtus, mistõttu võib arvata, et leidis nii neid, kes tajusid kõrget kontrolli oma töös (ilmselt juhid), kui neid, kelle kontroll oma töö üle oli mõnevõrra madalam. Sellest tulenevalt moodustuski madalam keskvärtus.

Meeskondliku stressi ja individuaalse füüsilise pinge tunnuste andmed kodeeriti ringi, millest tulenevalt võib öelda, et kuigi kirjeldava statistika tabelist võiks lugeda välja, nagu oleks stress ja pinge väga kõrged, siis hinnati neid pigem madalaks.

Üksikute küsimuste tulemustest parema ülevaate saamiseks koostati kirjeldava statistika tabel kõigi küsimuste lõikes (vt Lisa 2).

2.6.2 Korrelatsioonianalüüs

Tunnuste seoseid hinnati Pearsoni korrelatsioonikordaja (r) abil. Pearsoni korrelatsioonikordaja puhul loeti nõrgaks seoseks $r \leq 0,3$, keskmiseks seoseks $0,3 < r < 0,7$ ning tugevaks seoseks $r \geq 0,7$.

Korrelatsioonianalüüsil (vt Lisa 3) ilmnis väga tugev omavaheline positiivne korrelatsioon meeskonna efektiivsuse ja tööga rahulolu ($r=.781$, $p<.001$) ning toetuse ($r=.736$, $p<.001$) vahel. Ehk mida tugevamini tajutakse toetust, seda kõrgem on efektiivsus ja vastupidi ning mida kõrgem on rahulolu seda kõrgem efektiivsus ja vastupidi. Tugev seos on ka meeskonna efektiivsuse ja individuaalse motivatsiooni ($r=.65$, $p<.001$) vahel.

Tugevamad seosed ilmnisid ka rahuloluga: rahulolu ja toetuse ($r=.662$, $p<.001$), individuaalse motivatsiooni ($r=.621$, $p<.001$), meeskonna autonoomia ($r=.525$, $p<.001$) ja keskkonna taju ($r=.456$, $p<.001$) vahel. Rahulolu seosed meeskondliku stressiga olid nõrgemad ($r=.279$, $p=.01$). Korrelatsioonide põhjal võib näha, et efektiivsus, tööga rahulolu ja tajutav toetus on omavahel väga tugevalt seotud ning mõjutavad üksteist töökeskkonnas väga suurel määral. Töötajatele esitatavate nõuetega oli tugevam seos aga ainult individuaalsel kontrollil. Teiste tunnustega olid nõrgad seosed või puudusid seosed täielikult.

Meeskonna autonoomial puudusid seosed individuaalse füüsilise pinge ja nõuetega, nõrk seos oli meeskonna tajutud stressiga, kuid muude tunnustega ilmnis keskmise tugevusega seos. Sarnased

seosed ilmnesid ka keskkonna puhul. Töökeskkond aga erinevalt autonoomiast mõjutas ka meeskonna stressi. Samuti olid keskmised seosed enamuste tunnustega individuaalsel motivatsioonil ja individuaalsel pingel.

Individuaalne füüsiline pinge oli ainuke tunnus, mille puhul seoseid teiste tunnustega kas polnud üldse või olid väga nõrgad. Seda võib ilmselt seletada sellega, et suurem enamus vastajatest ei tajunud tööülesannete täitmisel füüsilist koormust. Nõrgemad seosed teiste tunnustega olid ka individuaalsel kontrollil, millel kõige tugevam seos ilmnis nõuetega ($r=.458, p<.001$) ning pisut nõrgemad olid seosed meeskonna autonoomia ($r=.254, p=.02$) ja keskkonnaga ($r=.269, p=.013$).

2.6.3 T-testi tulemused asutuste lõikes

Vaadeldes Levene'i testi tulemusi, on näha, et tulemused enamuste KOV organisatsioonide ja lasteasutuste variatsioonide osas ei ole märkimisväärselt erinevad, kuna p väärtus on kõrgem, kui 0,05 (vt Lisa 4). Erandiks on töötajatele esitatavad nõuded $F(1,64)=4,17, p=.045$, kuid p väärtust ümardades, mahuks ka see lubatud piiridesse. Madalam on p väärtus ka individuaalse motivatsiooni puhul $F(1,64)=3,27, p=.075$, kuid siiski ületab see väärtuse 0,05.

Lähemalt T-testi andmeid vaadeldes ilmneb, et kui enamuse tunnuste puhul on KOV organisatsioonide ja lasteasutuste andmetes erinevusi, siis toetuse osas on väärtused väga sarnased – KOV organisatsioonidel $M=5,3, SD=1,07$ ja lasteasutustel $M=5,33, SD=1,03$ (vt tabel 6).

Väga minimaalsed erinevused on ka rahulolu (KOV $M=4,82, SD=1,11$ ja lasteasutused $M=4,75, SD=1,24$) ja meeskonna efektiivsuse (KOV $M=5,48, SD=1,09$ ja lasteasutused $M=5,41, SD=1,05$) puhul.

Taas ilmneb, individuaalse kontrolli puhul on standardhälbed pigem kõrged (KOV $SD=1,88$ ja lasteasutused 1,7), kuid nagu ka eelpool välja toodud, siis ilmselt on juhtidel ja töötajatel erinevad võimalused oma töö üle kontrolli omada ning kuna vastajatest umbes neljandik on juhid, siis mõjutavad nende vastused individuaalse kontrolli tulemust olulisel määral.

Kui aga vaadelda T-testi andmeid lähemalt, siis ilmneb, et erinevalt kõigist ülejäänud tunnustest ületavad meeskonna autonoomia ja individuaalse pinge väärtused kriitilist väärtust, ning nende p väärtus on madalam, kui .05. Olulisuse tase meeskonna autonoomia $t(64)=2,01, p=.048$ puhul on $\alpha=.05, df=64$ ning kriitiline väärtus $CV(64)=\pm 1,669$. Kuna 95%CI alumise ja ülemise väärtuse

vahele ei jää 0-punkti (95%CI 0,01-1,34), siis on piisavalt alust öelda, et kui järgmisel korral viia läbi sarnane uuring, siis nende tunnuste osas ei oleks võimalik saavutada sarnast tulemust.

Tabel 6. T-testi grupi statistika

	Grupp	N	Keskvärtus	Standardhälve	<i>p</i> väärtus
Rahulolu	KOV organisatsioonid	23	4,82	1,11	.837
	Lasteasutused	43	4,75	1,24	
Meeskonna efektiivsus	KOV organisatsioonid	23	5,48	1,09	.797
	Lasteasutused	43	5,41	1,05	
Meeskonna autonoomia	KOV organisatsioonid	23	4,79	1,1	.048
	Lasteasutused	43	4,12	1,38	
Keskfond	KOV organisatsioonid	23	5,28	0,87	.246
	Lasteasutused	43	5,53	0,78	
Individuaalne motivatsioon	KOV organisatsioonid	23	5,48	0,99	.104
	Lasteasutused	43	5,83	0,72	
Individuaalne ping	KOV organisatsioonid	23	3,12	1,29	.031
	Lasteasutused	43	3,84	1,27	
Individuaalne kontroll	KOV organisatsioonid	23	3,61	1,88	.222
	Lasteasutused	43	3,05	1,7	
Individuaalne füüsiline ping	KOV organisatsioonid	23	5,22	1,07	.480
	Lasteasutused	43	5,43	1,2	
Meeskondlik stress	KOV organisatsioonid	23	4,57	1,82	.125
	Lasteasutused	43	5,21	1,47	
Toetus	KOV organisatsioonid	23	5,3	1,07	.937
	Lasteasutused	43	5,33	1,03	
Nõuded	KOV organisatsioonid	23	3,37	0,67	.146
	Lasteasutused	43	2,98	1,18	

Allikas: autori koostatud

Ka individuaalse ping puhul on olukord sarnane. Olulisuse tase individuaalse ping $t(64) = -2,21$, $p = .031$ puhul on $\alpha = .05$, $df = 64$ ning kriitiline väärtus $CV(64) = \pm 1,669$. Kuna 95%CI alumise ja ülemise väärtuse vahele ei jää 0-punkti (95%CI -1,39- -0,07), siis on piisavalt alust väita, et need tulemused järgmise uuringu puhul ei oleks samasugused.

2.6.4 Dispersioonanalüüsi (ANOVA) tulemused vanuse, positsiooni ja töökogemuse lõikes

Vanuse, positsiooni ja töökogemuse tulemuste osas viidi läbi dispersioonanalüüs (ANOVA). Post hoc meetodina kasutati LSD meetodit ning tulemuste kontrollimiseks ka Tukey HSD meetodit.

Vanuse lõikes läbi viidud Levene'i test näitas olulisi erinevusi individuaalse füüsilise ping osas $F(2,81) = 5,16$, $p = .008$, kuid LSD post hoc testiga individuaalse füüsilise ping osas olulisi

erinevusi ei ilmnenud (vt Lisa 5). Vaadeldes aga individuaalse füüsilise pinge erinevate vanusegruppide keskväärtuseid, on näha, et kuni 35-aastaste vanusegrupis on keskväärtus mõnevõrra madalam ($M=4,87$), kui kuni 45-aastaste grupis ($M=5,35$) ja vanemate, kui 45-aastaste grupis ($M=5,5$).

Gruppide vahelised olulised erinevused ilmsid ka töötajatele esitatavate nõuete puhul $F(2,81)=5,62$, $p=.005$. Neid erinevusi kinnitas ka LSD post hoc test, mis tõi välja, erinevused ilmsid kuni 35-aastaste grupi ($M=3,48$) ja kuni 45-aastaste grupi ($M=2,49$) vahel ning ka 45-aastaste grupi ($M=2,49$) ja üle 45-aastaste grupi ($M=3,2$) vahel. Kuni 35-aastaste ja üle 45-aastaste gruppide vahel olulisi erinevusi ei esinenud. Sellest võib tuletada, et kuni 35-aastased ja üle 45-aastased tunnetavad neile esitatavaid nõudeid madalamalt.

Positsioonide lõikes läbi viidud Levene'i testiga ilmsid olulised erinevused tööga rahulolu osas $F(3,80)=3,44$, $p=.021$ (vt Lisa 6). Seda kinnitas ka ANOVA test, kust ilmsid et $F(3,80)=3,73$, $p=.014$. Lihttöölise rahulolu oli tunduvalt kõrgem, kui teistes gruppides ($M=6,4$), kuid kõige madalamad väärtused olid spetsialistidel ($M=4,67$) ja oskustöölistel ($M=4,64$). ANOVA test näitas olulisi erinevusi ka meeskonna efektiivsuse osas $F(3,80)=3,78$, $p=.014$. Taaskord ilmsid, et meeskonna efektiivsust tunnetavad kõige tugevamalt lihttöölised ($M=6,63$) ning kõige madalamalt spetsialistid ($M=5,21$) ja oskustöölised ($M=5,44$). Mõnevõrra kõrgem oli näitaja juhtidel ($M=5,8$). Kuna aga lihttöölise grupis oli vastajaid ainult 4, siis ei saa selle pinnalt olulise tähtsusega hinnanguid anda, teiste gruppide vahel aga olulisi erinevusi ei esine.

LSD post hoc testiga ilmneb aga oluline erinevus ka meeskonna autonoomia osas juhtide ($M=4,76$) ja spetsialistide ($M=4,05$) vahel. Oskustöölised tunnetavad meeskonna autonoomiat sarnaselt juhtidega ($M=4,7$). Mis näitab, et spetsialistid tajuvad meeskonna võimalust ise otsustada madalamalt kui teised grupid.

Töökogemuse osas (vt Lisa 7) olulisi statistilisi erinevusi ei tuvastatud.

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Magistritöö eesmärk on välja selgitada meeskonna tajutud töökoormuse ulatus ning selle mõju tööga rahulolule ja efektiivsusele avaliku sektori asutustes. Töös keskenduti Järvamaa avaliku sektori asutustele. Eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisküsimust, millele vastuste leidmiseks viidi läbi uuring.

Uurimisküsimused ja järeldused

Esimesele uurimisküsimusele vastuse leidmiseks uuriti kuidas on omavahel seotud meeskonna/töögrupi kui terviku tajutud töökoormus ja selle liikmete individuaalne tajutud töökoormus. Hinnates meeskonna tööd ja tajutud töökoormust on vaja arvesse võtta ka iga meeskonnas oleva indiviidi panust on oma uuringus välja toonud Kozłowski ja Klein (Kozłowski, Klein 2000). Peeti silmas seda, et meeskonna tajutud töökoormust ei saa hinnata, kui individuaalsete tajutud töökoormuste summat, kuid individuaalne tajutud töökoormus on oluline osa meeskondlikust tajutud töökoormusest. Seega saab siit järeldada, et kui iga meeskonnaliikme tajutud töökoormus on kõrge, siis mõjutab see ka meeskonna tajutud töökoormust positiivselt, kuid ei ole õige lihtsalt summeerida iga indiviidi tajutud töökoormust meeskonna tajutud töökoormuse teada saamiseks.

Meeskonna tajutud töökoormust mõjutavad nii meeskonna omadused (rühma potentsiaal, koordinatsioon, ühised vaimsed mudelid), ülesande omadused (keerukus, raskusaste, tähenduslikkus) ja töökeskkonna omadused (ressursid, jõudlustersüklid, keskkondlikud stressorid) (Bedwell *et al.* 2014). Käesolevas töös keskenduti peamiselt töökeskkonna omadustele, vaadeldes lähemalt töökeskkonda ennast, tööga rahulolu, töötajate tajutavat pinget ja autonoomiat, efektiivsust, stressi ja tajutavat toetust.

Magistritöö käigus läbi viidud uuringu tulemused näitasid, et valdavalt on töötajad oma töökeskkonnaga rahul ($M=5,49$), kuid töötajatele esitatavad nõuded olid pigem ebaselged ja arusaamatud või esines nende osas vastumeelsust. Samuti oli töötajate hulgas levinum arvamus, et oma tegevuse üle puudub töötajatel kontroll. Kõige madalamaks hindasid individuaalset kontrolli spetsialistid, kelle osakaal vastanute hulgas oli ka kõige kõrgem. Nii füüsilise, kui vaimse pinge osas olid töötajate tulemused olenemata positsioonist sarnased ehk vaimse pinge osakaal oli kõrgem, kui füüsilisel. Nendest tulemustest lähtuvalt võib öelda, et kuigi üldine rahulolu oma

töökohaga on pigem kõrgem ja vaimne pinge on madal, siis kontroll oma tegevuse üle on pigem madal ja nõudeid töötajatele on asutustes palju. Kui siia kõrvale vaadata ka meeskondlikke stressi ja autonoomia näitajaid, siis selgub, et meeskondlik stress on hinnatud pigem madalaks, autonoomia mõnevõrra kõrgem.

Eelpool toodust võib järeldada, et avalikus sektoris, konkreetse valimi hulgas, on enam neid, kes teevad vaimset tööd ning füüsilise töö tegijate osakaal on madalam. Individuaalsel tasandil tajutakse võimalusi otsustada oma tööprotsesside üle kõrgemalt, kui meeskondlikult. Meeskonnas ei saa niivõrd palju valida ise oma tööaega või -meetodit, kuid individuaalselt on see võimekus kõrgem. Eelnevast lähtuvalt saab järeldada, et tajutud töökoormus on kõrgem pigem meeskonna tasandil, individuaalselt on paindlikkust töös rohkem ja seetõttu tajutakse ka töökoormust madalamalt. Kuna meeskonnana töötades peab rohkem arvestama teiste meeskonnaliikmetega ja isiklikud vajadused võivad jääda täitmata, tunnetatakse ka töökoormust meeskondlikult kõrgemana. See tulemus on sarnane ka tulemustega varasematest sellelaadsetest uuringutest.

Järgmisena vaadeldi, milline on meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse mõju selle liikmete töövõimekusele ehk tulemuslikkusele. Organisatsioonid vajavad kõrge tulemuslikkusega töötajaid, et saavutada eesmärke, pakkuda heal tasemel teenuseid ja saavutada konkurentsieelis (Sonntag, Frese 2002). Ka avalikus sektoris pakutakse laias ulatuses erinevaid teenuseid ning seetõttu on tulemuslikud töötajad kvaliteetse teenuse pakkumisel tähtsal kohal. Kuna käesolevas töös tulemuslikkust eraldiseisva tunnusena välja ei toodud, siis tuleks tulemuslikkust vaadelda läbi teiste tunnuste. Tulemuslikkusest annavad ülevaate individuaalse motivatsiooni ja efektiivsuse näitajad, mis on omavahel tugevas seoses.

Tulemuslikkust loetakse üheks meeskonnatöö rahulolu faktoriks ehk kui meeskonna tulemuslikkus on kõrgem, on sellega seonduvalt kõrgem ka rahulolu (Hamlyn-Harris *et al.* 2006) ja vastupidi, kõrgema rahulolu korral tõuseb ka tulemuslikkus. Kuna tulemuslikkus ja tööga rahulolu on omavahel tihedalt seotud ning seosed tööga rahulolu ja meeskonna tajutud töökoormuse vahel on samuti suured, siis saabki vaadeldes uuringu tulemusi seoses rahuloluga teha järeldusi ka tulemuslikkuse ja meeskonna tajutud töökoormuse kohta. Magistritöö raames läbi viidud uuringu põhjal saab järeldada, et tööga rahulolu on vastajate hulgas pigem kõrge ($M=4,87$, $SD=1,15$), ulatudes juhtide hulgas ($M=5,15$, $SD=0,88$) isegi kõrgemale, kui teistel ametipositsioonidel. Kuna kirjanduse põhjal selgub, et kõrgema rahuloluga saab eeldada ka kõrgemat tulemuslikkust, siis võib öelda, et ka käesoleva töö valimiks olevate avaliku sektori

töötajate puhul on ilmselt töö tulemuslikkus pigem hea, kuid ainult rahulolu pinnalt oleks ennatlik sellist järeldust teha ning vaadelda tuleks ta teisi näitajaid, et moodustada terviklikum pilt tegelikust olukorrast.

Paralleelselt rahuloluga tuleks vaadata ka töötajate motivatsiooni tööd teha, millel on omakorda tulemuslikkusele positiivne mõju (Knippenberg 2000). Oma individuaalset motivatsiooni hindasid uuringus osalenud töötajad veelgi kõrgemalt kui rahulolu ($M=5,74$, $SD=0,81$), mis toetab eelnevat järeldust pigem kõrgema töö tulemuslikkuse kohta.

Üks oluline faktor, mille abil tulemuslikkust hinnata on ka kirjaliku ja suulise suhtluse asjakohasus, selgus (Sonnentag, Frese 2002). Seda saab antud töös käsitleda läbi töötajatele esitatavate nõuete. Kuna töötajad on hinnanud oma rahulolu neile esitatavate nõuetega pigem madalaks, siis saab eeldada, et ilmselt ei olda nõuetega väga rahul, ei saada neist hästi aru või kommunikeeritakse neid puudulikult. See võib töö tulemuslikkust olulisel määral vähendada ning tekitab ka töötajates kõrgemat stressi. Kõrgendatud stressi olekus on aga oht tajuda ka oma töökoormust oluliselt kõrgemana, kui ta tegelikult on. Seega, kui rahulolu ja motivatsiooni näitajate põhjal võiks hinnata, et tulemuslikkus avaliku sektori asutustes on pigem kõrgem, siis töötajatele esitatavate nõuetega seonduvast rahulolematusest võib arvata, et väga kõrgeks tulemust hinnata oleks ennatlik.

Kuid lisaks eelnevatele tunnustele mõjutab märkimisväärselt tulemuslikkust ka juhtide poolne toetus, see kuidas töötajaid motiveeritakse, juhendatakse ja suunatakse ning kuidas antakse tagasisidet töötajate tööpanusele. Antud töö raames saab vaadelda seda toetuse tunnuse näitel. Vastanud avaliku sektori töötajad on hinnanud toetust küllaltki kõrgelt ($M=5,4$, $SD=1,02$). Seega kui arvesse võtta tulemuslikkust toetavaid tunnuseid, siis võib järeldada, et avalikus sektoris on töö tulemuslikkus pigem hea ning kuna tulemuslikkusega seotud tunnused on tugevalt seotud ka sellega, kuidas töötajad tajuvad oma töökoormust, siis saab öelda, et tulemuslikkus ja meeskonna tajutud töökoormus on omavahel samuti tugevas seoses. Kui töökoormust tajutakse madalamalt, siis tulemuslikkus kasvab, kuid tajudes töökoormust kõrgemana, väheneb ka töötajate rahulolu ning motivatsioon ja tulemused langevad.

Lõppeks selgitati, kuidas mõjutab meeskonna/töögrupi tajutud töökoormus nende liikmete tööga rahulolu ja efektiivsust. Tööga rahulolu ja efektiivsuse omavahelised seosed tulevad välja koostatud korrelatsioonianalüüsist ($r=.781$, $p<.001$). Ehk nende kahe tunnuse vahel on väga tugev

korrelatsioon, mistõttu võib järeldada, et kui rahulolu on tugev, siis on kõrge ka efektiivsus ja vastupidi. Vaadeldes nende tunnuste keskväärtusi on näha, et rahulolu puhul on see pisut madalam, kui efektiivsuse puhul, kuid mõlemad on töötajate hinnangu järgi pigem kõrged. Ehk võib eeldada, et töötajate rahulolu on pigem kõrge ja efektiivsust tajutakse veel kõrgemana.

Korrelatsioonianalüüsi tulemused näitasid veel, et rahulolu ja efektiivsus on peale omavahelise tugeva seose seotud ka meeskonna autonoomia, keskkonna, individuaalse motivatsiooni ja toetusega ning seosed nende tunnuste vahel olid tugevad. Samas mõjutavad neid tunnuseid kaudsel moel kõik ülejäänud tunnused. See viitab, et vastajate hulgas on küll kõrge rahulolu ja efektiivsus, kõrge individuaalne motivatsioon ja toetus, kuid töötajatele esitatavate nõuete ebaselguse ja kontrolli vähesuse tõttu oma töös, on töötajad neist negatiivselt mõjutatud.

Tuginedes varasemale kirjandusele ning läbi viidud uuringule võib väita, et see, kuidas töötajad oma töökoormust tajuvad on tugevalt mõjutatud nende rahulolust töökeskkonnas ja samal ajal mõjutab see ka efektiivsust nii individuaalsel, kui meeskondlikul tasandil käesoleva valimi hulgas. Laiemaid järeldusi kogu avaliku sektori kohta ei ole antud töö pinnalt võimalik teha, kuna uuringu küsimustikule vastanute hulk oli liiga madal.

Töös esinevad piirangud ja ettepanekud

Tänapäeva organisatsioonid peavad üksteisega rinda pistma ettearvamatul ja kõrge konkurentsiga tööturul. Tööjõud on liikuvam, kui kunagi varem ehk talentide nimel ei võidelda enam ainult maakonna või riigisiselt, vaid rahvusvaheliselt. (Earle 2003) Avaliku sektori asutused ei suuda alati eraettevõtetega sammu pidada palkade ja soodustuste osas ja peavad leidma teisi mooduseid töötajate meelitamiseks ja hoidmiseks. Kui töötajate vajadused ei ole asjakohaselt kaetud, ei suuda töötajad tööle piisaval määral pühenduda, kannatab tööga rahulolu ja töötulemused. Töötajad otsivad aina enam võimalusi eneseväljenduseks ja -teostuseks (Cartwright, Holmes 2006). See on loonud olukorra, kus tööandjad peavad aina enam keskenduma töökeskkonnale ja töötajaskonna heaolule.

Töö raames läbi viidud uuring näitab, et valdavalt on valitud avaliku sektori töötajad oma töökeskkonna suhtes rahulolevad ning motiveeritud panustama, et saavutada kõrgemat tulemuslikkust. See näitab, et nad tajuvad oma töökoormust positiivsena ning on pühendunud. Küll aga ilmnes, et nende rahulolu seoses neile esitatavate nõuetega on pigem madal ning kontrolli oma

tööaja ja -meetodite suhtes tunnetatakse pigem nõrgemana. Samuti joonistus uuringu tulemustest välja, et vaimne pinge avalikus sektoris on suhteliselt kõrge ja sellega kaasneb ka olulisel määral stressi. See näitab tööandjale välja kitsaskohad oma asutuse töökeskkonnas.

Kuigi avaliku sektori töötajad, kes uuringu küsimustikule vastasid, tajusid asutuse- ja juhupoolset tuge, siis sellest jäi väheks, et maandada töökeskkonnas tekkinud stressi ja vähendada ebaselgetest nõuetest tekkinud frustratsiooni. Siinkohal saaks tööandja keskenduda enam nõuete paremale selgitamisele. Töökorralduslikud alusdokumendid tuleks üle vaadata, täiendada ja korrigeerida, et need töötajaskonnale kergemini mõistetavaks teha ning samal ajal luua võimalused diskussiooniks töötajaskonnaga, et kõik saaksid vastused tekkinud küsimustele. Kuna töö on järjepidev protsess ja pidevas muutuses seoses ühiskonna muutustega, tuleks selliseid diskussioone läbi viia samuti järjepidevalt ning anda teada, kui töös tekivad võimalikud muudatused, et töötajate võimalikku stressi sellega seonduvalt langetada. Ühtlasi on väga oluline anda meeskondadele iseseisvust ning pakkuda piisaval määral toetust, et töötajad ennast töökeskkonnas paremini tunneksid.

Samuti on tööandjal võimalus keskenduda töötajaskonna vaimse pinge vähendamisele ning leida selleks erinevaid meetodeid alates meeskondlikest ühisüritustest kuni vajadusel ka nõustamisteenuste parema kättesaadavuseni. Sel moel antakse töötajatele teada, et nad on asutuse jaoks olulised ning nende heaolu on asutuse silmis suure kaaluga. Nagu erasektori organisatsioonid, peavad ka avaliku sektori asutused mõistma oma töötajaskonna vajadusi, et neid hoida ja motiveerida (Cartwright, Holmes 2006). Seeläbi kasvatatakse tööga rahulolu, tõstetakse motivatsiooni töötada, muudetakse positiivsemaks seda, kuidas töötajad oma töökoormust tajuvad ning tulemina saadakse vastu kõrgem tööefektiivsus ja paremad tulemused.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk on tuvastada meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormuse seosed tööga rahulolu ja efektiivsusega Järvamaa avaliku sektori asutustes. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi veebipõhine uuring. Parema ülevaate andmiseks antud teemal on vaja kõigepealt selgitada tööga seonduvaid olulisemaid mõisteid.

Kuna töö sisuks on uurida meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormust, siis toodi kõigepealt töö teoreetilises osas välja, mis on meeskonna ja töögrupi olemus, sarnasused ja erinevused. Meeskond ja töögrupp on oma olemuselt mõlemad kahest või enamast liikmest koosnevad tööüksused, kuid kui meeskonnas töötatakse ühiste eesmärkide saavutamise nimel, siis töögrupis võib olla mitmeid eesmärke, kuid ühiste seoste tõttu on võimalik nende täitmise suunas koos liikuda. Meeskonna puhul on oluliseks märksõnaks tegevuse koordineeritus, töögruppide puhul see nii ei ole. Kuna oma olemuselt on meeskonnad ja töögrupid väga erineva ülesehitusega, siis ei tohiks neid omavahel segamini ajada.

Erinevate uuringutega on kinnitust leidnud, et tajutav töökoormus mõjutab indiviidi töösooritust ja -tulemusi, mistõttu võib eeldada, et sellel on mõju ka tööle meeskondades. Kuidas aga täpselt mõjutab tajutud töökoormus meeskonnatööd, sellele on vastust otsitud vähem.

Meeskonna tajutud töökoormus sõltub paljudest teguritest, mis igaüks omal moel mõjutab seda, kuidas inimene töökoormust tajub. Üheks selliseks teguriks on näiteks tööga rahulolu. Tundub ilmselge, et kui inimene on rahulolev oma töö suhtes, siis ta tajub ka oma töökoormust kergemana, kuid rahulolematu inimese jaoks vastupidi, tundub töökoormus oluliselt suurem. Töökoormuse taju ei ole aga ainuke, mida rahulolu oma tööga mõjutab. Nii tajutud töökoormus ise, kui ka tööga rahulolu mõjutavad olulisel määral töö tulemuslikkust. Kui töötaja tajub oma töökoormust positiivsena ja on oma tööga rahulolev, siis tõenäoliselt ta on ka kõrgemini motiveeritud ja panustab töösse oluliselt rohkem. See aga tagab paremad tulemused. Tulemuslikkus on töö oluline osa, kuna tööd tehes on eesmärgiks jõuda võimalikult heade tulemusteni. Organisatsioonide mõistes tähendab see seda, et soovitakse jõuda kvaliteetsema toote või teenuse pakkumiseni, efektiivsemate tööprotsessideni ja ka suurema majandusliku tasuvuseni.

Tänapäeval hinnatakse kõrgelt töötajate võimekust töötada meeskondades. Selleks aga, et efektiivselt meeskonnatöös osaleda, peaks meeskonnas töötamine pakkuma töötajatele rahulolu.

Nagu juba eelnevalt öeldud, mõjutab tööga rahulolu tulemuslikkust ja tulemuslikkus omakorda mõjutab tööga rahulolu, kuid ka rahulolu puhul tuleb silmas pidada erinevaid tegureid, mis seda veel mõjutavad. Näiteks on üheks oluliseks faktoriks ka töötingimused. Kui töötajale on loodud töötingimused, mis talle sobivad ja mille tõttu ta ennast töökeskkonnas hästi tunneb, siis tõuseb sellega seonduvalt ka tema rahulolu. Ja mitte ainult. Tõuseb ka tema pühendumus, mis omakorda on rahuloluga vastastikusel seoses.

Lisaks tööga rahulolule on töökeskkonnas oluline ka töö efektiivsus. Tänapäevase käsitluse juures, ei tohiks hinnata efektiivsust ainult selle järgi, kas meeskond sai oma tööga hakkama ja lõpetas etteantud ülesande, vaid tuleks läheneda holistilisemalt ning võtta arvesse ka seda, kuidas meeskond toimis ehk millised olid meeskonna protsessid ja kuidas sujus meeskonnatöö üldiselt (Salas *et al.* 2005).

Kõik eelpool kirjeldatu aga näitab, et töökeskkonnas on nii tajutud töökoormus, tulemuslikkus, tööga rahulolu, kui ka efektiivsus omavahel tugevalt seotud mõjutades teineteist olulisel määral. Neid omavahelisi seoseid uuritigi käesoleva magistr töö raames avaliku sektori asutuste põhjal.

Magistr töö eesmärgiks on tuvastada meeskondade ja töögruppide tajutud töökoormuse seosed tööga rahulolu ja efektiivsusega. Selleks, et soovitud tulemusteni jõuda, on püstitatud järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas on omavahel seotud meeskonna/töögrupi kui terviku tajutud töökoormus ja selle liikmete individuaalne tajutud töökoormus?
2. Milline on meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse mõju selle liikmete töövõimekusele?
3. Kuidas mõjutab meeskonna/töögrupi tajutud töökoormus nende liikmete tööga rahulolu ja efektiivsust?

Töö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring veebipõhise küsitluse vormis. Uuring viidi läbi Järvamaa kohalike omavalitsusasutuste seas. Järvamaal on kolm kohalikku omavalitsust – Türi vald, Paide linn ja Järva vald. Küsitlus saadeti välja 33 lasteasutusele, kolmele KOV üksusele, üheksale kultuuriasutusele ja kaheksale muule avaliku sektori asutusele, kelle kontaktandmed leiti omavalitsuste avalike andmete hulgast.

Uuringu küsimustik koostati magistr töö autori poolt J.W. Sellersi *et al.* 2013.aastal koostatud tajutud töökoormuse küsimustikku aluseks võttes. Küsimustik koosnes 58 kinnisest väitest, millest

20 olid pärit Sellersi tajutud töökoormuse küsimustikust ning ülejäänud autori poolt lisatud. Väited olid jagatud nelja ossa ning vastajatel paluti teha valik etteantud variantide hulgast. Esimeses osas küsiti vastajatelt demograafilisi andmeid, teises paluti anda hinnang oma töökeskkonnale. Kolmas küsimustiku osa keskendus individuaalsetele ning neljas osa meeskondlikele tööülesannetele. Küsitlusele vastas etteantud aja jooksul kokku 84 inimest ehk ainult 5% võimalikust üldvalimist, mis on 2021.aasta e-krediidiinfo andmetele tuginedes 1678 töötajat.

Uuringu käigus kogutud andmete töötlemiseks ja analüüsimiseks kasutati PSPP 1.4 andmetöötlus-süsteemi. Andmeid vaadeldi kirjeldava ja võrdleva statistika läbi. Kirjeldava statistika puhul hinnati andmeid Cronbachi kordaja (α) abil, hinnati tunnuste keskväärtuseid ja standardhälbeid. Võrdleva statistika aluseks valiti T-test ja ANOVA ning seoseid analüüsiti Pearsoni korrelatsioonikordaja (r) abil.

Esiteks vaadeldi uuringu käigus, kuidas on omavahel seotud meeskonna/töögrupi kui terviku tajutud töökoormus ja selle liikmete individuaalne tajutud töökoormus. Kirjandusele tuginedes tehti järeldus, et kui iga meeskonnaliikme tajutud töökoormus on kõrge, siis mõjutab see ka meeskonna tajutud töökoormust positiivselt, kuid ei ole õige lihtsalt summeerida iga indiviidi tajutud töökoormust meeskonna tajutud töökoormuse teada saamiseks. Uuring näitaski, et tajutud töökoormus on meeskonna tasandil pigem kõrgem, individuaalselt on paindlikkust töös rohkem ja seetõttu tajutakse ka töökoormust madalamalt. See tulemus on sarnane ka tulemustega varasematest sellelaadsetest uuringutest.

Järgmisena vaadeldi, milline on meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse mõju selle liikmete töövõimekusele ehk tulemuslikkusele. Uuringu tulemustest võib järeldada, et avalikus sektoris on töö tulemuslikkus pigem hea ning kuna tulemuslikkusega seotud tunnused on tugevalt seotud ka sellega, kuidas töötajad tajuvad oma töökoormust, siis saab öelda, et tulemuslikkus ja meeskonna tajutud töökoormus on omavahel samuti tugevas seoses.

Kolmandaks selgitati, kuidas mõjutab meeskonna/töögrupi tajutud töökoormus nende liikmete tööga rahulolu ja efektiivsust. Tuginedes varasemale kirjandusele ning läbi viidud uuringule võib väita, et see, kuidas töötajad oma töökoormust tajuvad on tugevalt mõjutatud nende rahulolust töökeskkonnas ja samal ajal mõjutab see ka efektiivsust nii individuaalsel, kui meeskondlikul tasandil käesoleva valimi hulgast. Laiemaid järeldusi kogu avaliku sektori kohta ei ole antud töö pinnalt võimalik teha, kuna uuringu küsimustikule vastanute hulk oli liiga madal.

Uuringu pinnalt tehti ettepanek, et tuleks püüda maandada töökeskkonnas tekkinud stressi ja vähendada ebaselgetest nõuetest tekkinud frustratsiooni. Tööandja saaks keskenduda nõuete paremale selgitamisele, vaadata üle töökorralduslikud alusdokumendid ning vajadusel täiendada ja korrigeerida neid, et need töötajaskonnale kergemini mõistetavaks teha. Samal ajal tuleks luua võimalused diskussiooniks töötajaskonnaga, et kõik saaksid vastused nõuete kohta tekkinud küsimustele. Selliseid diskussioone tuleks läbi viia järjepidevalt ning teavitada töötajaid, kui töös tekivad muudatused, et töötajate võimalikku stressi sellega seonduvalt langetada.

Siinkohal võib öelda, et kuigi uuringu läbi said seosed tööga rahulolu ja efektiivsuse ning meeskonna tajutud töökoormuse vahel tõendatud, on ennatlik teha järeldusi kogu Järvamaa avaliku sektori kohta, kuna uuringus osalenute hulk oli selleks liiga madal. Küll aga on võimalik teemat edasi uurida ning püüda jõuda suurema hulga avaliku sektori töötajateni, et kinnitada või ümber lükata käesoleva uuringu tulemused.

SUMMARY

PERCEIVED WORKLOAD OF WORKGROUPS AND TEAMS AND ITS IMPACT ON WORK SATISFACTION AND TEAM EFFICIENCY IN THE PUBLIC SECTOR

Maris Rüütel

The goal of this Master's thesis is to identify the relationships between the perceived workload of teams and workgroups with work satisfaction and efficiency in public sector institutions in Järva County. To achieve this goal, a web-based study was conducted. In order to give a better overview of this topic, it is first necessary to clarify the most important concepts related to this thesis.

As the content of the thesis is to study the perceived workload of teams and workgroups, the nature, similarities and differences of the team and workgroup were first highlighted in the theoretical part of the thesis. Team and workgroup are by nature both units consisting of two or more members, but if the team works to achieve common goals, the workgroup may have several goals, but due to common connections it is possible to move towards their fulfillment together. In case of teams the important keyword is coordination of activities, in case of Workgroups this is not so. As teams and workgroups are very different in nature, they should not be confused.

Teams/workgroups are not a new phenomenon. It has long been known that people formed groups to hunt together and for large-scale work. This is because more work can be done together than alone. Teams share information and solve various problems together. Working in teams also facilitates communication and co-operation, so that solutions to problems can be found more efficiently.

Because people are different, they perceive work situations differently. The proportion of one's contribution, the clarity of one's tasks and the contribution of others are felt differently. But also the workload. Perceived workload is interpreted as a person's perception of the Resources required for work. Various studies have confirmed that perceived workload affects an individual's work performance and results, so it can be assumed that it also has an effect on teamwork. However, exactly how the perceived workload affects teamwork is less sought after. The subject has been treated differently. There are those who have looked at the impact of perceived workload on the

individual level and then tried to relate it to teamwork, but there are also those who have looked at teams as a whole and examined the problem from a different angle. However, as little research has been done on teamwork, there are certainly many aspects that have been overlooked or not adequately addressed.

Perceived team workload depends on many factors, each of which in its own way affects how a person perceives the workload. One such factor is work satisfaction, for example. It seems obvious that if a person is satisfied with his/her work, he/she also perceives his/her workload to be lighter, but on the contrary, for a dissatisfied person, the workload seems to be significantly higher. However, the perception of workload is not the only thing that affects one's work satisfaction. Both the perceived workload itself and work satisfaction have a significant impact on work performance. If an employee perceives his/her workload as positive and is satisfied with his/her work, then he/she is likely to be more motivated and contribute significantly more to the work. This ensures better results. Performance is an important part of the work, as the goal is to achieve the best possible results. In terms of organizations, this means wanting to offer a higher quality product or service, more efficient work processes and also greater economic profitability.

Today, the ability of employees to work in teams is highly valued. However, in order to participate efficiently in teamwork, working in a team should provide employee satisfaction. As mentioned above, work satisfaction affects performance, and performance in turn affects work satisfaction, but satisfaction also needs to take into account the various factors that still affect it. For example, working conditions are an important factor. If the employee is provided with working conditions that are suitable for him/her and due to which he/she feels good in the work environment, his/her satisfaction will increase. And not only that. His/her commitment is also rising, which in return is interrelated with satisfaction.

In addition work satisfaction, work efficiency is also important in the work environment. In today's approach, efficiency should not be assessed in terms of whether the team did its work and completed the task, but also in a more holistic way, taking into account how the team worked or what the team's processes were and how teamwork went in general (Salas *et al.* 2005).

However, all of the above shows that in the work environment, the workload, performance, work satisfaction and efficiency are strongly interrelated, influencing each other to a significant extent.

These interrelationships were studied in the framework of this Master's thesis on the basis of public sector institutions.

The goal of the Master's thesis is to identify the relationships between the perceived workload of teams and workgroups and work satisfaction and efficiency. In order to achieve the desired results, the following research questions have been formed:

1. How is the perceived workload of the team/workgroup as a whole related to the individual perceived workload of its members?
2. What is the impact of the perceived workload of the team/workgroup on the performance of its members?
3. How does the perceived workload of the team/workgroup affect the work satisfaction and efficiency of its members?

In order to achieve the goal of the work, a quantitative study was conducted in the form of a web-based survey. The survey was conducted among Järva County public sector institutions. There are three local government units in Järva County – Türi Parish, Paide City and Järva Parish. The survey was sent to 33 children's institutions, three local government units, nine cultural institutions and eight other public sector institutions, whose contact details were found in the public data of local government units.

The research questionnaire was prepared by the author of the Master's thesis based on the Team Workload Questionnaire compiled by J.W.Sellers *et al.* in 2013. The questionnaire consists of 58 closed statements, 20 of which were from Sellers' Team Workload Questionnaire and the rest were included by the author. The statements were divided into four parts and the respondents were asked to choose from the options provided. In the first part, the respondents were asked about demographic data, in the second part they were asked to evaluate their work environment. The third part of the questionnaire focused on individual tasks and the fourth part on team tasks. A total of 84 people responded to the survey in a given period of time. That means only 5% of the possible general sample, which is 1678 employees based on the e-krediidiinfo information of 2021.

The PSPP 1.4 data processing system was used to process and analyze the data collected during the study. The data were examined through descriptive and comparative statistics. For descriptive statistics, data were evaluated using the Cronbach's coefficient (α), mean values and standard

deviations were estimated. T-test and ANOVA were chosen as the basis for comparative statistics, and correlations were analyzed using Pearson's correlation coefficient (r).

First, the study looked at the relationship between perceived workload of the team/workgroup as a whole and the individual perceived workload of its members. Based on the literature, it was concluded that if the perceived workload of each team member is high, it also has a positive effect on the perceived workload of the team, but it is not correct to simply sum up the perceived workload of each individual to find out the perceived workload of the team. The survey showed that the perceived workload is rather higher at the team level, there is more flexibility in work individually and therefore the workload is perceived to be lower. This result is similar to previous studies of this kind.

Next, the effect of the perceived workload of the team/workgroup on the work ability or performance of its members was examined. The results of the survey suggest that performance in the public sector is rather good, and as performance-related characteristics are strongly related to how employees perceive their workload, it can be said that performance and perceived workload of the team are also strongly related.

Thirdly, it was explained how the perceived workload of the team/workgroup affects the work satisfaction and efficiency of their members. Based on previous literature and research, it can be argued that how employees perceive their workload is strongly influenced by their satisfaction with the work environment, and at the same time it affects efficiency at both the individual and team levels in this sample. It is not possible to draw broader conclusions about the entire public sector from this work, because the number of respondents to the survey questionnaire was too low.

On the basis of the study, it was suggested that efforts should be made to reduce stress in the work environment and to reduce frustration caused by unclear requirements. The employer could focus on better clarifying the requirements, reviewing the underlying work organization documents and, if necessary, supplementing and adjusting them to make them easier for employees to understand. At the same time, opportunities should be created for discussion with staff so that everyone can get answers to questions about the requirements. Such discussions should be conducted on a regular basis and employees should be informed when changes in work occur in order to reduce potential employee stress.

It can be said here that although the relationships between work satisfaction, efficiency and perceived workload of the team were proven, it is premature to draw conclusions about the entire public sector in Järva County, as the number of participants in the study was too low. However, it is possible to further investigate the issue and try to reach more public sector employees to confirm or refute the results of this study.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Abramis, D.J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. *Psychological Reports*, 75, 1411-1433. DOI: 10.2466/pr0.1994.75.3f.1411
- Allan, B.A., Duffy, R.D., Collisson, B. (2018). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*, vol 26 (1), 172-182. DOI: 10.1177/1069072716680047
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A Literature Review. *Management and Practice*, 3 (4), 77-86. Kättesaadav: <http://www.mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>. 28.04.2022
- Bedwell, W.L., Salas, E., Funke, G.J., Knott, B.A. (2014). Team workload: A multilevel perspective. *Organizational Psychology Review*, 4(2), 99-123. DOI: 10.1177/2041386613502665
- Bliese, P.D., Castro, C.A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14 (1), 65-73. <https://doi.org/10.1080/026783700417230>
- Bowers, C.A., Braun, C.C., Morgan, Jr. B.B (1997). Team Workload: Its Meaning and Measurement. *Team performance assessment and measurement: Theory, Methods and Applications*. Ed. Brannick M.T., Salas, E., Prince, C. Psychology Press. Kättesaadav: https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=NIx5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA85&dq=workload+meaning&ots=0EH6k2BVbK&sig=0hvRWtDrb1Gd75Q-dN-KuB2VfQk&redir_esc=y#v=onepage&q=workload%20meaning&f=false. 26.04.2022
- Bradley, J., White, B.J., Mennecke, B.E. (2003). Teams and tasks: A Temporal Framework for the Effects of Interpersonal Interventions on Team Performance. *Small Group Research*, 34 (3), 353-387. <https://doi.org/10.1177/1046496403034003004>
- Brannick, M.T., Prince, C. (1997). An Overview of Team Performance Measurement. *Team Performance Assessment and Measurement: Theory, Methods, and Applications*. Ed. M.T. Brannick, E. Salas, C.W. Prince. Kättesaadav: https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=NIx5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=performance+team+workload&ots=0EH6o3wQbO&sig=mGlfAvAPHYtvIZnUZEBXPogWraU&redir_esc=y#v=onepage&q=performance%20team%20workload&f=false. 01.05.2022
- Brannick, M.T., Salas, E., Prince, C.W. (1997). *Team Performance Assessment and Measurement: Theory, Methods and Applications*. Kättesaadav [siit](https://doi.org/10.1177/1046496403034003004). 15.04.2022
- Büssing, A., Bissels, T., Fuchs, V., Perrar, K.-M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Human Relations*, vol 52 (8), 999-1028.

Kättesaadav: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1016979523846.pdf>.
01.05.2022

- Campbell, J.W. (2020). Workgroup accord and change-oriented behavior in public service organizations: Mediating and contextual factors. *Journal of Management & Organization*, 26, 719-735. DOI: 10.1017/jmo.2018.42
- Carlock, R.S. (2012). Assessment Tools for Developing and Leading Effective Teams. *INSEAD Working Paper*, 50 (EFE). DOI: 10.2139/ssrn.2055676
- Cartwright, S., Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, vol 16, 199-208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Cooney, R., Sohal, A. (2004). Teamwork and Total Quality Management: A Durable Partnership. *Total Quality Management & Business Excellence*, 15 (8), 1131-1142, DOI: 10.1080/1478336042000255442
- CVKeskus.ee (2021). *Pea iga viies noor ei kavatse üle aasta samas kohas töötada*. Kättesaadav: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/pea-iga-viies-noor-ei-kavatse-ule-aasta-samas-kohas-tootada>. 25.03.2022
- Dionne, S.D., Yammarino, F.J., Atwater, L.E., Spangler, W.D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (2), 177-193. DOI: 10.1108/09534810410530601
- Earle, H.A. (2003). Building a workplace of choice: Using the work environment to attract and retain top talent. *Journal of Facilities Management*, vol 2 (3), 244-257. <https://doi.org/10.1108/14725960410808230>
- Falkenburg, K., Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30 (10), 708-723. DOI 10.1108/01409170710823430
- Funke, G.J., Knott, B.A., Salas, E., Pavlas, D., Strang, A.D. (2012). Conceptualization and Measurement of Team Workload: A Critical Need. *Human Factors*, 54 (1), 36-51. DOI:10.1177/0018720811427901
- Funke, G.J., Knott, B.A., Galster, S.M., Brown, R.D. (2009). Team workload: A Construct Worth Pursuing? *2009 International Symposium on Aviation Psychology*, 425-430. https://corescholar.libraries.wright.edu/isap_2009/45
- Greenlee, E.T., Funke, G.J., Rice, L. (2019). Evaluation of the Team Workload Questionnaire (TWLQ) in a Team-Choice Task. *Human Factors*, vol 61 (2), 348-359. DOI: 10.1177/0018720818801657
- Groenewegen, P.P., Hutten, J.B.F. (1991). Workload and job satisfaction among general practitioners: Review of the Literature. *Social Science & Medicine*, 32 (10), 1111-1119. Kättesaadav: <https://postprint.nivel.nl/PPpp540.pdf>? 29.03.2022

- Hamlyn-Harris, J.H., Hurst, B.J., von Baggo, K., Bayley, A.J. (2006). Predictors of Team Work Satisfaction. *Journal of Information Technology Education*, 5 (1). Kättesaadav: <https://www.learntechlib.org/p/111547/> 10.12.2021
- Hart, S.G. (2006). NASA-TLX Load index (NASA-TLX); 20 years later. *Proceedings of the Human Factors and Economics Society 50th Annual meeting*. <https://doi.org/10.1177/154193120605000909>
- Higgins, M.C. (2000). The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction. *Journal of Management Development*, 19 (4), 277-296. <https://doi.org/10.1108/02621710010322634>
- Ilgen, D.R., Hollenbeck, J.R., Johnson, M., Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From Input-Process-Output Models to IMO Models. *Annu. Rev. Psychol.*, 56:517–43 DOI: 10.1146/annurev.psych.56.091103.070250
- Jaca, C., Viles, E., Tanco, M., Mateo, R., Santos, J. (2013). Teamwork effectiveness factors in healthcare and manufacturing industries. *Team Performance Management*, 19 (3/4), 222-236. DOI:10.1108/TPM-06-2012-0017
- Katzenbach, J.R., Smith, D.K. (2005). The Discipline of Teams. *Harvard Business Review*. July-August 2005. Kättesaadav [siit](https://www.siiit.com). 29.01.2022
- Knippenberg, D. (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. *Psychology: An International Review*, 49 (3), 357-371. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020>
- Kozlowski, S.W.J. (2018). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams: A Reflection. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 205-212. DOI:10.1177/1745691617697078
- Kozlowski, S.W.J., Bell, B.S. (2003). *Work Groups and Teams in Organizations*. In W.C.Borman, D.R.Ilggen, & R.J.Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology*, 12 (Industrial and Organizational Psychology), 333-375. New York:Wiley. Kättesaadav: <https://hdl.handle.net/1813/75229>. 30.01.2022
- Kozlowski, S.W.J., Ilgen, D.R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7 (3), 77-124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Kozlowski, S.W.J., Klein, K.J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass. Kättesaadav: https://www.researchgate.net/publication/232580888_A_multilevel_approach_to_theory_and_research_in_organizations_Contextual_temporal_and_emergent_processes. 26.04.2022

- Kyndt, E., Berghmans, I., Dochy, F., Bulckens, L. (2014). „Time is not enough“: Workload in higher education: a student perspective. *Higher Education Research & Development*, 33 (4), 684-698, DOI: 10.1080/07294360.2013.863839
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236–247. DOI:10.1016/j.jvb.2006.02.006
- Mathieu, J., Maynard, M.T., Rapp, T., Gilson, L. (2008). Team Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse Into the Future. *Journal of Management*, 34 (3), 410-476 DOI: 10.1177/0149206308316061
- McLeod, J., von Treuer, K. (2013). Towards a Cohesive Theory of Cohesion. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, vol 3 (12). Kättesaadav: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.684.4532&rep=rep1&type=pdf>. 01.05.2022
- Nonose, K., Yoda, Y., Kanno, T., Furuta, K. (2016). An exploratory study: a measure of workload associated with teamwork. *Cogn Tech Work*, 18, 351-360. DOI 10.1007/s10111-015-0363-x
- Pearsall, M.J., Ellis, A.P.J. (2006). The effects of critical team member assertiveness on team performance and satisfaction. *Journal of Management*, vol 32 (4), 575-594. DOI: 10.1177/0149206306289099
- Rosen, M.A., Bedwell, W.L., Wildman, J.L., Fritzsche, B.A., Salas, E., Burke, C.S. (2011). Managing adaptive performance in teams: Guiding principles and behavioral markers for measurement. *Human Resource Management Review*, 21 (2), 107-122. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.003>
- Salas, E., Cooke, N.J., Rosen, M.A. (2008). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human factors*, 50 (3), 540–547. DOI 10.1518/001872008X288457
- Salas, E., Shuffler, M.L., Thayer, A.L., Bedwell, W.L., Lazzara, E.H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: a scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 54 (4), 599-622. DOI: 10.1002/hrm.21628
- Salas, E., Sims, D.E., Burke, C.S. (2005). Is there a „Big Five“ in Teamwork? *Small Group Research*, 36 (5), 555-599. DOI: 10.1177/1046496405277134
- Sellers, J.M. (2013). *Team Workload Questionnaire (TWLQ): Development and Assessment of a Subjective Measure of Team Workload*. https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle/10092/8971/thesis_fulltext.pdf;sequence=1
- Sellers, J., Helton, W.S., Näswall, K., Funke, G.J., Knott, B.A. (2014). Development of the Team Workload Questionnaire (TWLQ). *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 58th Annual Meeting*. DOI:10.1177/1541931214581207

- Shuffler, M.L., Salas, E., Rosen, M.A. (2020). The Evolution and Maturation of Teams in Organizations: Convergent Trends in the New Dynamic Science of Teams. *Frontiers in Psychology*, 11 (2128). doi: 10.3389/fpsyg.2020.02128
- Sonntag, S., Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*. Ed. Sabine Sonntag. John Wiley & Sons, Ltd. Kättesaadav:
https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=IK8fzhtPpeAC&oi=fnd&pg=PA3&dq=performance&ots=uEOkYdBAiE&sig=fJax9MqVLI6RwSKlq8gk7-xRTes&redir_esc=y#v=onepage&q=performance&f=false. 28.04.2022
- Standifer, R.L., Raes, A.M.L., Peus, C., Passos, A.M., Santos, C.M., Weisweiler, S. (2015). Time in teams: cognitions, conflict and team satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (6), 692-708. DOI: 10.1108/JMP-09-2012-0278
- Vadi, M., (2000). *Organisatsioonikäitumine*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Van der Vegt, G.S., Emans, B.J, Van de Vliert, E. (2001). Patterns of interdependence in work teams: a two-level investigation of the relations with job and team satisfaction. *Personnel Psychology*, vol 54. Kättesaadav:
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.1014.8767>. 05.05.2022

LISAD

Lisa 1. Uuringu küsimustik

Meeskonna/töögrupi tajutud töökoormuse küsimustik

Tere!

Mina olen Maris Rüütel, Tallinna Tehnikaülikooli Personalijuhtimise eriala magistriõppe tudeng. Olen koostamas oma lõputööd pealkirjaga "Töögruppide ja meeskondade tajutud töökoormus ja selle mõju tööga rahulolule ning efektiivsusele avaliku sektori näitel".

Sellega seondult palun Teil anda hinnang alljärgnevatele väidetele, mille eesmärgiks on välja selgitada, kuidas Teie tajute töökoormust meeskonnas/töögrupis ja milline on sellega kaasnevalt mõju Teie tööga rahulolule ning tööefektiivsusele. Teie vastuseid analüüsitakse üldistatult ning neid ei jagata Teie tööandjaga.

Palun lähtuge küsimustele vastamisel läbivalt ühest töögrupist/meeskonnast, kus töötate põhilise osa oma tööajast.

Ette tänades

Maris Rüütel
e-mail: ruutelmaris@gmail.com
tel: 53457847

1. Demograafilised andmed

1. Teie sugu

Mees Naine

2. Teie vanus

...-25 26-35 36-45 46-...

3. Teie positsioon asutuses

Juht Spetsialist Oskustööline Lihttööline

4. Kas töötate:

- mõnes KOV organisatsioonis
 - koolis/lasteaias
 - kultuuriasutuses
 - muu (täpsustage)
-

5. Teie töökogemus antud meeskonnas/töögrupis täisaastates

...-1 2-5 6-10 10-...

2. Teie töökeskkond

Järgnevalt on esitatud 13 väidet, mille läbi annate hinnangu oma töökeskkonnale. Märgistage vastusevariant, mis enim Teie kogemusega seondub.

- 1 – üldse mitte
- 2 – väga harva
- 3 – harva
- 4 – nii ja naa
- 5 – sageli
- 6 – väga sageli
- 7 – püsivalt

- 6. Tunnen ennast oma töökeskkonnas hästi.
- 7. Minu tööandja panustab töökeskkonda ja töötajate heaolusse.
- 8. Minu suhted vahetu juhiga on head.
- 9. Minu vahetu juht on toetav.
- 10. Minu asutuse töökorraldused (nii kirjalikud, kui suulised, nt ametijuhendid, töökorraldusreeglid, sisekorrareglid jne) on selged ja arusaadavad.
- 11. Minu töökorralduste ajastatus on hea (tööülesandeid antakse piisava reageerimisajaga).
- 12. Kirjalikud töökorraldusreeglid on mõistlikud ja asjakohased.
- 13. Pean täitma tööülesandeid, mis ei ole ühegi kirjaliku juhendi/korraldusega reguleeritud.
- 14. Täidan meelsasti ülesandeid, mis ei ole töökorralduslikes dokumentides (nt ametijuhendid) kirjas.
- 15. Minu tööga rahulolu on täites individuaalseid ülesandeid (ülesandeid, mida täidate üksinda kolleegidest sõltumata) kõrge.
- 16. Minu tööga rahulolu on täites meeskondlikke/töögrupi ülesandeid (ülesandeid, mida täidate koos meeskonna/töögrupi liikmetega) kõrge.
- 17. Minu tööefektiivsus on kõrge täites individuaalseid ülesandeid.
- 18. Meie tööefektiivsus on kõrge kui töötame grupina/meeskonnana koos.

3. Individuaalsed ülesanded

Järgnevalt on esitatud 15 väidet, mille läbi annate hinnangu oma töösooritusele ja sellega seonduvatele emotsioonidele individuaalsete ülesannete täitmisel. Individuaalsete ülesannete all peetakse silmas ülesandeid, mida täidate üksinda kolleegidest sõltumata. Märgistage vastusevariant, mis enim Teie kogemusega seondub.

- 1 – mitte kunagi
- 2 – väga harva
- 3 – harva
- 4 – nii ja naa
- 5 – sageli
- 6 – väga sageli
- 7 – püsivalt

- 19. Lähen hommikul meelsasti tööle.
- 20. Olen motiveeritud heade töötulemuste saavutamiseks.
- 21. Minu tööülesanded on huvitavad.
- 22. Olen oma tööülesannete täitmisele fokuseeritud.
- 23. Olen oma tööülesannete täitmisel enesekindel.
- 24. Minu töö nõuab suurt füüsilist aktiivsust (nt lükkamine, tõmbamine, keeramine, tõstmine jne).
- 25. Tööülesannete täitmisel tunnen füüsilist väsimust.
- 26. Minu töö nõuab suurt vaimset ja tajutavat aktiivsust (nt mõtlemine, otsustamine, kalkuleerimine, meelde jätmine, vaatlemine, otsimine jne).
- 27. Tööülesannete täitmisel tunnen vaimset väsimust.
- 28. Minu töö on ajalisel pingeline (nt väga lühike tähtaeg, väga kiire töö iseloom).
- 29. Olen tööülesannete täitmisel pinges ja ärevil.
- 30. Pean oma töös suurel määral kontrollima oma emotsioone (nt viha, rõõm, pettumus).
- 31. Pean oma töös suurel määral kontrollima oma käitumist.
- 32. Täidan oma tööülesandeid vastumeelselt.
- 33. Mõtlen tööülesannete täitmise ajal ülesandesse mittepuutuvate asjade peale.

4. Meeskonna/töögrupi ülesanded

Järgnevalt on esitatud 25 väidet, mis keskenduvad Teie meeskonna/töögrupi ülesannete täitmisele. Märgistage vastusevariant, mis enim Teie kogemusega seonduv. Palun mõelge vastates ühele kindlale töögrupile/meeskonnale, milles pidevalt töötate.

- 0 – ei oska vastata
- 1 – mitte kunagi
- 2 – väga harva
- 3 – harva
- 4 – nii ja naa
- 5 – sageli
- 6 – väga sageli
- 7 – püsivalt

- 34. Pean oma töös suhtlema grupikaaslastega (infot vahetama, diskuteerima, läbi rääkima).
- 35. Pean meeskonnas/töögrupis koos töötades oma emotsioone kontrollima.
- 36. Minu meeskonna/töögrupi töö nõuab palju vaimset ja emotsionaalset pingutust (mõtlemine, otsustamine, arvutamine, meelde jätmine, otsimine jne).
- 37. Minu meeskonna/töögrupi töö nõuab suurt füüsilist aktiivsust (nt lükkamine, tõmbamine, keeramine, tõstmine jne).
- 38. Minu tööülesanded vajavad tavaliselt palju koordineerimist teistega.
- 39. Minu tööülesanded nõuavad kogu meeskonna/töögrupi töö tulemuste jälgimist.
- 40. Tunnen, et minu panus on meeskonna/töögrupi töös olulise kaaluga.
- 41. Minu meeskonna/töögrupi koos töötamise efektiivsus on kõrge.
- 42. Minu meeskonna/töögrupi töös tegeletakse asjasse mittepuutuvate temadega.
- 43. Arutelud minu meeskonna/töögrupi töös lähevad liiga laialivalguvaks ja kaob fookus.
- 44. Tunnen, et minu meeskonna/töögrupikaaslased kuulavad mind kui vaja.
- 45. Töö meeskonnas/töögrupis tekitab minus stressi.
- 46. Olen ärritunud või endast väljas, kui töötan meeskonnas/töögrupis koos.
- 47. Saan oma grupi liikmetelt toetust ja abi, kui seda vajan.
- 48. Suudan hästi jagada aega oma individuaalse töö ja meeskonnatöö (töö, mis vajab koos tegutsemist) vahel.
- 49. Tööga rahulolu minu meeskonnas/töögrupis on kõrge.

50. Minu isiklik tööga rahulolu töötades meeskonnas/töögrupis on kõrge.
51. Mulle meeldib töö meeskonnas/töögrupis.
52. Võrreldes individuaalse tööga sooviksin pigem töötada meeskonnas/töögrupis.
53. Minu hinnangul on minu meeskonna/töögrupi töö hästi juhitud.
54. Minu meeskond/töögrupp saab ise valida endale sobiva töötempo.
55. Minu meeskond/töögrupp saab ise valida tööaega.
56. Minu meeskond/töögrupp saab teha töös pause, kui peab seda vajalikuks.
57. Minu meeskond/töögrupp saab osaleda tööga seotud asjade üle otsustamisel.
58. Minu meeskond/töögrupp saab piisaval määral tuge ja nõu meie otseselt juhilt.

Täna Teid vastamast!

Lisa 2. Kirjeldav statistika väidete kaupa

	N	Keskvärtus	Standardhälve	Min	Max
6. Tunnen ennast oma töökeskkonnas hästi.	84	5,7	0,86	4	7
7. Minu tööandja panustab töökeskkonda ja töötajate heaolusse.	84	5,43	1,2	1	7
8. Minu suhted vahetu juhiga on head.	84	6,02	0,96	3	7
9. Minu vahetu juht on toetav.	84	5,87	1,17	2	7
10. Minu asutuse töökorraldused (nii kirjalikud, kui suulised, nt ametijuhendid, töökorraldusreeglid, sisekorraldusreeglid jne) on selged ja arusaadavad.	84	5,52	1,09	2	7
11. Minu töökorralduste ajastatus on hea (tööülesandeid antakse piisava reageerimisajaga).	84	5,42	1,16	2	7
12. Kirjalikud töökorraldusreeglid on mõistlikud ja asjakohased.	84	5,76	1,09	3	7
13. Pean täitma tööülesandeid, mis ei ole ühegi kirjaliku juhendi/korraldusega reguleeritud.	84	4,17	1,71	1	7
14. Täidan meelsasti ülesandeid, mis ei ole töökorralduslikes dokumentides (nt ametijuhendid) kirjas.	84	4,99	1,17	2	7
15. Minu tööga rahulolu on täites individuaalseid ülesandeid (ülesandeid, mida täidate üksinda kolleegidest sõltumata) kõrge.	84	5,83	0,89	4	7
16. Minu tööga rahulolu on täites meeskondlikke/töögrupi ülesandeid (ülesandeid, mida täidate koos meeskonna/töögrupi liikmetega) kõrge.	84	5,51	1	3	7
17. Minu tööefektiivsus on kõrge täites individuaalseid ülesandeid.	84	5,94	0,86	4	7
18. Meie tööefektiivsus on kõrge kui töötame grupina/meeskonnana koos.	84	5,65	1,02	3	7
19. Lähen hommikul meelsasti tööle.	84	6,02	0,93	3	7
20. Olen motiveeritud heade töötulemuste saavutamiseks.	84	6,08	0,91	4	7
21. Minu tööülesanded on huvitavad.	84	5,83	0,99	4	7
22. Olen oma tööülesannete täitmisele fokuseeritud.	84	5,82	0,98	3	7
23. Olen oma tööülesannete täitmisel enesekindel.	84	5,77	1	4	7
24. Minu töö nõuab suurt füüsilist aktiivsust (nt lükkamine, tõmbamine, keeramine, tõstmine jne).	84	5,58	1,54	1	7
25. Tööülesannete täitmisel tunnen füüsilist väsimust.	84	5	1,46	1	7
26. Minu töö nõuab suurt vaimset ja tajutavat aktiivsust (nt mõtlemine, otsustamine, kalkuleerimine, meelde jätmine, vaatlemine, otsimine jne).	84	1,73	0,83	1	4

27. Tööülesannete täitmisel tunnen vaimset väsimust.	84	2,88	1,35	1	7
28. Minu töö on ajalisel pingeline (nt väga lühike tähtaeg, väga kiire töö iseloom).	84	3,27	1,65	1	7
29. Olen tööülesannete täitmisel pinges ja ärevil.	84	4,38	1,62	1	7
30. Pean oma töös suurel määral kontrollima oma emotsioone (nt viha, rõõm, pettumus).	84	3,43	1,71	1	7
31. Pean oma töös suurel määral kontrollima oma käitumist.	84	3,06	1,9	1	7
32. Täidan oma tööülesandeid vastumeelselt.	84	5,8	1,11	3	7
33. Mõtlen tööülesannete täitmise ajal ülesandesse mittepuutuvate asjade peale.	84	4,82	1,35	1	7
34. Pean oma töös suhtlema grupikaaslastega (infot vahetama, diskuteerima, läbi rääkima).	84	2,05	1,07	1	5
35. Pean meeskonnas/töögrupis koos töötades oma emotsioone kontrollima.	84	3,17	1,65	0	7
36. Minu meeskonna/töögrupi töö nõuab palju vaimset ja emotsionaalset pingutust (mõtlemine, otsustamine, arvutamine, meelde jätmine, otsimine jne).	84	2,51	1,31	1	6
37. Minu meeskonna/töögrupi töö nõuab suurt füüsilist aktiivsust (nt lükkamine, tõmbamine, keeramine, tõstmine jne).	84	4,75	2,64	0	7
38. Minu tööülesanded vajavad tavaliselt palju koordineerimist teistega.	84	3,07	1,57	0	7
39. Minu tööülesanded nõuavad kogu meeskonna/töögrupi töö tulemuste jälgimist.	84	4,77	1,87	0	7
40. Tunnen, et minu panus on meeskonna/töögrupi töös olulise kaaluga.	84	5,52	1,24	0	7
41. Minu meeskonna/töögrupi koos töötamise efektiivsus on kõrge.	84	5,3	1,29	0	7
42. Minu meeskonna/töögrupi töös tegeletakse asjasse mittepuutuvate teemadega.	84	4,96	1,64	0	7
43. Arutelud minu meeskonna/töögrupi töös lähevad liiga laialivalguvaks ja kaob fookus.	84	4,74	1,9	0	7
44. Tunnen, et minu meeskonna/töögrupikaaslased kuulavad mind kui vaja.	84	5,56	1,28	0	7
45. Töö meeskonnas/töögrupis tekitab minus stressi.	84	4,88	1,71	0	7
46. Olen ärritunud või endast väljas, kui töötan meeskonnas/töögrupis koos.	84	5,26	1,98	0	7
47. Saan oma grupi liikmetelt toetust ja abi, kui seda vajan.	84	5,46	1,27	1	7
48. Suudan hästi jagada aega oma individuaalse töö ja meeskonnatöö (töö, mis vajab koos tegutsemist) vahel.	84	5,25	1,19	0	7

49. Tööga rahulolu minu meeskonnas/töögrupis on kõrge.	84	4,64	1,87	0	7
50. Minu isiklik tööga rahulolu töötades meeskonnas/töögrupis on kõrge.	84	5,06	1,42	0	7
51. Mulle meeldib töö meeskonnas/töögrupis.	84	5,18	1,46	0	7
52. Võrreldes individuaalse tööga sooviksin pigem töötada meeskonnas/töögrupis.	84	3,96	1,81	0	7
53. Minu hinnangul on minu meeskonna/töögrupi töö hästi juhitud.	84	4,93	1,57	0	7
54. Minu meeskond/töögrupp saab ise valida endale sobiva töötempo.	84	4,44	1,54	0	7
55. Minu meeskond/töögrupp saab ise valida tööaega.	84	3,1	1,81	0	7
56. Minu meeskond/töögrupp saab teha töös pause, kui peab seda vajalikuks.	84	4,89	1,83	0	7
57. Minu meeskond/töögrupp saab osaleda tööga seotud asjade üle otsustamisel.	84	5,17	1,49	0	7
58. Minu meeskond/töögrupp saab piisaval määral tuge ja nõu meie otseselt juhilt.	84	5,17	1,63	0	7
Valid N (listwise)	84				
Missing N (listwise)	0				

Individuaalne motivatsioon	Pearson Correlation	0,621**	0,65**	0,427**	0,566**	1	0,502**	0,235*	-0,047	0,486**	0,659**	-0,087
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0,031	0,673	0	0	0,429
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Individuaalne ping	Pearson Correlation	0,243*	0,271*	0,286**	0,587**	0,502**	1	0,312**	0,101	0,37**	0,412**	0,185
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,013	0,008	0	0		0,004	0,361	0,001	0	0,092
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Individuaalne kontroll	Pearson Correlation	0,181	0,125	0,254*	0,269*	0,235*	0,312**	1	-0,242*	0,027	0,127	0,458**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,257	0,02	0,013	0,031	0,004		0,027	0,806	0,251	0
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Individuaalne füüsiline ping	Pearson Correlation	-0,122	-0,074	-0,202	-0,06	-0,047	0,101	-0,242*	1	-0,059	-0,026	-0,067
	Sig. (2-tailed)	0,269	0,501	0,066	0,588	0,673	0,361	0,027		0,593	0,815	0,545
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Meeskondlik stress	Pearson Correlation	0,279*	0,278*	0,232*	0,477**	0,486**	0,37**	0,027	-0,059	1	0,382**	-0,034
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,01	0,034	0	0	0,001	0,806	0,593		0	0,76
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Toetus	Pearson Correlation	0,662**	0,736**	0,475**	0,623**	0,659**	0,412**	0,127	-0,026	0,382**	1	-0,069
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0,251	0,815	0		0,535
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Nõuded	Pearson Correlation	-0,199	-0,252*	-0,018	0,03	-0,087	0,185	0,458**	-0,067	-0,034	-0,069	1
	Sig. (2-tailed)	0,069	0,021	0,87	0,784	0,429	0,092	0	0,545	0,76	0,535	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

Lisa 4. T-testi tulemused

		Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Rahulolu	Equal variances assumed	1,02	0,316	0,21	64	0,837	0,06	0,31	-0,55	0,68
	Equal variances not assumed			0,21	49,9	0,831	0,06	0,3	-0,54	0,66
Meeskonna efektiivsus	Equal variances assumed	0,03	0,859	0,26	64	0,797	0,07	0,28	-0,48	0,62
	Equal variances not assumed			0,26	43,69	0,799	0,07	0,28	-0,49	0,63
Meeskonna autonoomia	Equal variances assumed	0,83	0,366	2,01	64	0,048	0,67	0,33	0,01	1,34
	Equal variances not assumed			2,16	54,44	0,035	0,67	0,31	0,05	1,29
Keskkond	Equal variances assumed	0,48	0,49	-1,17	64	0,246	-0,25	0,21	-0,67	0,17

	Equal variances not assumed			- 1,14	41,24	0,263	-0,25	0,22	-0,68	0,19
Individuaalne motivatsioon	Equal variances assumed	3,27	0,075	- 1,65	64	0,104	-0,35	0,21	-0,77	0,07
	Equal variances not assumed			-1,5	34,7	0,143	-0,35	0,23	-0,82	0,12
Individuaalne pinge	Equal variances assumed	0	0,963	- 2,21	64	0,031	-0,73	0,33	-1,39	-0,07
	Equal variances not assumed			-2,2	44,45	0,033	-0,73	0,33	-1,4	-0,06
Individuaalne kontroll	Equal variances assumed	1,76	0,189	1,23	64	0,222	0,56	0,46	-0,35	1,47
	Equal variances not assumed			1,2	41,19	0,239	0,56	0,47	-0,39	1,51
Individuaalne füüsiline pinge	Equal variances assumed	0,36	0,55	- 0,71	64	0,48	-0,21	0,3	-0,81	0,39
	Equal variances not assumed			- 0,73	49,68	0,466	-0,21	0,29	-0,79	0,37
Meeskondlik stress	Equal variances assumed	0,66	0,419	- 1,56	64	0,125	-0,64	0,41	-1,47	0,18
	Equal variances not assumed			- 1,46	37,63	0,153	-0,64	0,44	-1,54	0,25
Toetus	Equal variances assumed	0,34	0,56	- 0,08	64	0,937	-0,02	0,27	-0,56	0,52
	Equal variances not assumed			- 0,08	43,41	0,938	-0,02	0,27	-0,57	0,53

Nõuded	Equal variances assumed	4,17	0,045	1,47	64	0,146	0,39	0,27	-0,14	0,93
	Equal variances not assumed			1,72	63,67	0,09	0,39	0,23	-0,06	0,85

Lisa 5. Dispersioonanalüüsi (ANOVA) tulemused vanuste lõikes

		(I) Family	(J) Family	Mean Difference (I - J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Rahulolu	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	-0,4	0,35	0,258	-1,11	0,3
			46-... aastat	-0,18	0,3	0,549	-0,78	0,42
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	0,4	0,35	0,258	-0,3	1,11
			46-... aastat	0,22	0,32	0,485	-0,41	0,85
		46-... aastat	kuni 35 aastat	0,18	0,3	0,549	-0,42	0,78
			36-45 aastat	-0,22	0,32	0,485	-0,85	0,41
Meeskonna efektiivsus	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	-0,28	0,31	0,368	-0,9	0,34
			46-... aastat	-0,08	0,26	0,758	-0,61	0,44
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	0,28	0,31	0,368	-0,34	0,9
			46-... aastat	0,2	0,28	0,474	-0,35	0,75
		46-... aastat	kuni 35 aastat	0,08	0,26	0,758	-0,44	0,61
			36-45 aastat	-0,2	0,28	0,474	-0,75	0,35
Meeskonna autonoomia	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	-0,35	0,39	0,382	-1,13	0,44
			46-... aastat	-0,02	0,34	0,941	-0,69	0,64
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	0,35	0,39	0,382	-0,44	1,13
			46-... aastat	0,32	0,35	0,363	-0,38	1,02
		46-... aastat	kuni 35 aastat	0,02	0,34	0,941	-0,64	0,69
			36-45 aastat	-0,32	0,35	0,363	-1,02	0,38
Keskkond	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,21	0,26	0,423	-0,3	0,71
			46-... aastat	0,19	0,22	0,374	-0,24	0,63
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,21	0,26	0,423	-0,71	0,3
			46-... aastat	-0,01	0,23	0,962	-0,46	0,44
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,19	0,22	0,374	-0,63	0,24
			36-45 aastat	0,01	0,23	0,962	-0,44	0,46
Individaalne motivatsioon	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,08	0,25	0,741	-0,41	0,58
			46-... aastat	0,05	0,21	0,799	-0,37	0,48
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,08	0,25	0,741	-0,58	0,41
			46-... aastat	-0,03	0,22	0,899	-0,47	0,41
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,05	0,21	0,799	-0,48	0,37
			36-45 aastat	0,03	0,22	0,899	-0,41	0,47
Individaalne pinged	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,66	0,39	0,094	-0,12	1,43
			46-... aastat	0,11	0,33	0,73	-0,54	0,77

		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,66	0,39	0,094	-1,43	0,12
			46-... aastat	-0,54	0,35	0,121	-1,23	0,15
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,11	0,33	0,73	-0,77	0,54
			36-45 aastat	0,54	0,35	0,121	-0,15	1,23
Individaalne kontroll	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,61	0,52	0,247	-0,43	1,65
			46-... aastat	0,76	0,45	0,092	-0,13	1,65
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,61	0,52	0,247	-1,65	0,43
			46-... aastat	0,15	0,47	0,749	-0,78	1,08
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,76	0,45	0,092	-1,65	0,13
			36-45 aastat	-0,15	0,47	0,749	-1,08	0,78
Individaalne füüsiline pinge	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	-0,48	0,4	0,232	-1,27	0,31
			46-... aastat	-0,63	0,34	0,067	-1,31	0,05
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	0,48	0,4	0,232	-0,31	1,27
			46-... aastat	-0,15	0,36	0,674	-0,86	0,56
		46-... aastat	kuni 35 aastat	0,63	0,34	0,067	-0,05	1,31
			36-45 aastat	0,15	0,36	0,674	-0,56	0,86
Meeskondlik stress	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,5	0,48	0,298	-0,45	1,44
			46-... aastat	0,32	0,4	0,427	-0,48	1,13
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,5	0,48	0,298	-1,44	0,45
			46-... aastat	-0,17	0,42	0,682	-1,02	0,67
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,32	0,4	0,427	-1,13	0,48
			36-45 aastat	0,17	0,42	0,682	-0,67	1,02
Toetus	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,21	0,32	0,504	-0,42	0,84
			46-... aastat	0,06	0,27	0,814	-0,47	0,6
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,21	0,32	0,504	-0,84	0,42
			46-... aastat	-0,15	0,28	0,601	-0,71	0,41
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,06	0,27	0,814	-0,6	0,47
			36-45 aastat	0,15	0,28	0,601	-0,41	0,71
Nõuded	LSD	kuni 35 aastat	36-45 aastat	0,99	0,3	0,002	0,38	1,59
			46-... aastat	0,27	0,26	0,296	-0,24	0,79
		36-45 aastat	kuni 35 aastat	-0,99	0,3	0,002	-1,59	-0,38
			46-... aastat	-0,71	0,27	0,01	-1,26	-0,17
		46-... aastat	kuni 35 aastat	-0,27	0,26	0,296	-0,79	0,24
			36-45 aastat	0,71	0,27	0,01	0,17	1,26

Lisa 6. Dispersioonanalüüsi (ANOVA) tulemused tööpositsiooni lõikes

		(I) Family	(J) Family	Mean Difference (I - J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Rahulolu	LSD	Juht	Spetsialist	0,47	0,29	0,106	-0,1	1,05
			Oskustööline	0,51	0,36	0,164	-0,21	1,23
			Lihttööline	-1,25	0,6	0,039	-2,44	-0,06
		Spetsialist	Juht	-0,47	0,29	0,106	-1,05	0,1
			Oskustööline	0,03	0,32	0,917	-0,61	0,68
			Lihttööline	-1,73	0,58	0,004	-2,87	-0,58
		Oskustööline	Juht	-0,51	0,36	0,164	-1,23	0,21
			Spetsialist	-0,03	0,32	0,917	-0,68	0,61
			Lihttööline	-1,76	0,61	0,005	-2,99	-0,54
		Lihttööline	Juht	1,25	0,6	0,039	0,06	2,44
			Spetsialist	1,73	0,58	0,004	0,58	2,87
			Oskustööline	1,76	0,61	0,005	0,54	2,99
Meeskonna efektiivsus	LSD	Juht	Spetsialist	0,58	0,25	0,024	0,08	1,08
			Oskustööline	0,36	0,31	0,259	-0,27	0,98
			Lihttööline	-0,83	0,52	0,115	-1,87	0,21
		Spetsialist	Juht	-0,58	0,25	0,024	-1,08	-0,08
			Oskustööline	-0,22	0,28	0,43	-0,78	0,34
			Lihttööline	-1,41	0,5	0,006	-2,41	-0,41
		Oskustööline	Juht	-0,36	0,31	0,259	-0,98	0,27
			Spetsialist	0,22	0,28	0,43	-0,34	0,78
			Lihttööline	-1,19	0,54	0,03	-2,25	-0,12
		Lihttööline	Juht	0,83	0,52	0,115	-0,21	1,87
			Spetsialist	1,41	0,5	0,006	0,41	2,41
			Oskustööline	1,19	0,54	0,03	0,12	2,25
Meeskonna autonoomia	LSD	Juht	Spetsialist	0,71	0,33	0,035	0,05	1,36
			Oskustööline	0,06	0,41	0,888	-0,76	0,88
			Lihttööline	-0,05	0,68	0,94	-1,41	1,3
		Spetsialist	Juht	-0,71	0,33	0,035	-1,36	-0,05
			Oskustööline	-0,65	0,37	0,082	-1,38	0,08
			Lihttööline	-0,76	0,66	0,251	-2,06	0,55
		Oskustööline	Juht	-0,06	0,41	0,888	-0,88	0,76
			Spetsialist	0,65	0,37	0,082	-0,08	1,38
			Lihttööline	-0,11	0,7	0,876	-1,5	1,29
		Lihttööline	Juht	0,05	0,68	0,94	-1,3	1,41

			Spetsialist	0,76	0,66	0,251	-0,55	2,06		
			Oskustööline	0,11	0,7	0,876	-1,29	1,5		
Keskkond	LSD	Juht	Spetsialist	-0,26	0,21	0,231	-0,68	0,17		
			Oskustööline	-0,33	0,27	0,226	-0,86	0,21		
			Lihttööline	-1,07	0,44	0,018	-1,95	-0,19		
		Spetsialist	Juht	0,26	0,21	0,231	-0,17	0,68		
			Oskustööline	-0,07	0,24	0,779	-0,54	0,41		
			Lihttööline	-0,81	0,43	0,061	-1,66	0,04		
		Oskustööline	Juht	0,33	0,27	0,226	-0,21	0,86		
			Spetsialist	0,07	0,24	0,779	-0,41	0,54		
			Lihttööline	-0,74	0,45	0,107	-1,65	0,16		
		Lihttööline	Juht	1,07	0,44	0,018	0,19	1,95		
			Spetsialist	0,81	0,43	0,061	-0,04	1,66		
			Oskustööline	0,74	0,45	0,107	-0,16	1,65		
		Individaalne motivatsioon	LSD	Juht	Spetsialist	0,29	0,21	0,161	-0,12	0,71
					Oskustööline	-0,16	0,26	0,539	-0,68	0,36
					Lihttööline	-0,45	0,43	0,293	-1,31	0,4
Spetsialist	Juht			-0,29	0,21	0,161	-0,71	0,12		
	Oskustööline			-0,45	0,23	0,054	-0,92	0,01		
	Lihttööline			-0,75	0,41	0,074	-1,57	0,07		
Oskustööline	Juht			0,16	0,26	0,539	-0,36	0,68		
	Spetsialist			0,45	0,23	0,054	-0,01	0,92		
	Lihttööline			-0,29	0,44	0,506	-1,17	0,58		
Lihttööline	Juht			0,45	0,43	0,293	-0,4	1,31		
	Spetsialist			0,75	0,41	0,074	-0,07	1,57		
	Oskustööline			0,29	0,44	0,506	-0,58	1,17		
Individaalne pinge	LSD			Juht	Spetsialist	-0,22	0,33	0,501	-0,88	0,43
					Oskustööline	-0,94	0,41	0,025	-1,75	-0,12
					Lihttööline	-1,17	0,68	0,09	-2,52	0,18
		Spetsialist	Juht	0,22	0,33	0,501	-0,43	0,88		
			Oskustööline	-0,72	0,37	0,055	-1,45	0,01		
			Lihttööline	-0,94	0,65	0,152	-2,24	0,36		
		Oskustööline	Juht	0,94	0,41	0,025	0,12	1,75		
			Spetsialist	0,72	0,37	0,055	-0,01	1,45		
			Lihttööline	-0,23	0,7	0,744	-1,62	1,16		
		Lihttööline	Juht	1,17	0,68	0,09	-0,18	2,52		
			Spetsialist	0,94	0,65	0,152	-0,36	2,24		
			Oskustööline	0,23	0,7	0,744	-1,16	1,62		
		Individaalne kontroll	LSD	Juht	Spetsialist	0,7	0,45	0,128	-0,21	1,6
					Oskustööline	0,11	0,57	0,841	-1,01	1,24
					Lihttööline	-0,01	0,94	0,99	-1,88	1,85

		Spetsialist	Juht	-0,7	0,45	0,128	-1,6	0,21
			Oskustööline	-0,58	0,51	0,253	-1,59	0,42
			Lihttööline	-0,71	0,9	0,435	-2,5	1,09
		Oskustööline	Juht	-0,11	0,57	0,841	-1,24	1,01
			Spetsialist	0,58	0,51	0,253	-0,42	1,59
			Lihttööline	-0,13	0,96	0,897	-2,04	1,79
		Lihttööline	Juht	0,01	0,94	0,99	-1,85	1,88
			Spetsialist	0,71	0,9	0,435	-1,09	2,5
			Oskustööline	0,13	0,96	0,897	-1,79	2,04
Individaalne füüsiline pinge	LSD	Juht	Spetsialist	0,03	0,33	0,917	-0,63	0,69
			Oskustööline	0,65	0,41	0,121	-0,18	1,47
			Lihttööline	1,9	0,68	0,007	0,54	3,26
		Spetsialist	Juht	-0,03	0,33	0,917	-0,69	0,63
			Oskustööline	0,61	0,37	0,101	-0,12	1,35
			Lihttööline	1,86	0,66	0,006	0,55	3,17
		Oskustööline	Juht	-0,65	0,41	0,121	-1,47	0,18
			Spetsialist	-0,61	0,37	0,101	-1,35	0,12
			Lihttööline	1,25	0,7	0,08	-0,15	2,65
		Lihttööline	Juht	-1,9	0,68	0,007	-3,26	-0,54
			Spetsialist	-1,86	0,66	0,006	-3,17	-0,55
			Oskustööline	-1,25	0,7	0,08	-2,65	0,15
Meeskondlik stress	LSD	Juht	Spetsialist	-0,18	0,41	0,656	-1	0,64
			Oskustööline	-0,54	0,51	0,294	-1,57	0,48
			Lihttööline	-0,26	0,85	0,759	-1,95	1,43
		Spetsialist	Juht	0,18	0,41	0,656	-0,64	1
			Oskustööline	-0,36	0,46	0,438	-1,27	0,56
			Lihttööline	-0,08	0,82	0,925	-1,71	1,55
		Oskustööline	Juht	0,54	0,51	0,294	-0,48	1,57
			Spetsialist	0,36	0,46	0,438	-0,56	1,27
			Lihttööline	0,28	0,87	0,749	-1,46	2,02
		Lihttööline	Juht	0,26	0,85	0,759	-1,43	1,95
			Spetsialist	0,08	0,82	0,925	-1,55	1,71
			Oskustööline	-0,28	0,87	0,749	-2,02	1,46
Toetus	LSD	Juht	Spetsialist	0,36	0,26	0,164	-0,15	0,88
			Oskustööline	-0,07	0,32	0,834	-0,71	0,58
			Lihttööline	-1,07	0,54	0,05	-2,13	0
		Spetsialist	Juht	-0,36	0,26	0,164	-0,88	0,15
			Oskustööline	-0,43	0,29	0,139	-1,01	0,14
			Lihttööline	-1,43	0,52	0,007	-2,46	-0,41
		Oskustööline	Juht	0,07	0,32	0,834	-0,58	0,71
			Spetsialist	0,43	0,29	0,139	-0,14	1,01

			Lihttööline	-1	0,55	0,073	-2,1	0,1
		Lihttööline	Juht	1,07	0,54	0,05	0	2,13
			Spetsialist	1,43	0,52	0,007	0,41	2,46
			Oskustööline	1	0,55	0,073	-0,1	2,1
Nõuded	LSD	Juht	Spetsialist	-0,22	0,28	0,425	-0,78	0,33
			Oskustööline	-0,35	0,35	0,314	-1,05	0,34
			Lihttööline	-0,44	0,58	0,447	-1,59	0,71
		Spetsialist	Juht	0,22	0,28	0,425	-0,33	0,78
			Oskustööline	-0,13	0,31	0,68	-0,75	0,49
			Lihttööline	-0,22	0,56	0,698	-1,32	0,89
		Oskustööline	Juht	0,35	0,35	0,314	-0,34	1,05
			Spetsialist	0,13	0,31	0,68	-0,49	0,75
			Lihttööline	-0,09	0,59	0,883	-1,27	1,09
		Lihttööline	Juht	0,44	0,58	0,447	-0,71	1,59
			Spetsialist	0,22	0,56	0,698	-0,89	1,32
			Oskustööline	0,09	0,59	0,883	-1,09	1,27

Lisa 7. Dispersioonanalüüsi (ANOVA) tulemused töökogemuse lõikes

		(I) Family	(J) Family	Mean Difference (I - J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Rahulolu	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	-0,07	0,37	0,848	-0,8	0,66
			Kultuuriasutus	-0,46	0,39	0,239	-1,23	0,31
			Muu	-0,06	0,37	0,866	-0,79	0,67
		Lasteasutus	Juht	0,07	0,37	0,848	-0,66	0,8
			Kultuuriasutus	-0,39	0,36	0,278	-1,1	0,32
			Muu	0,01	0,34	0,98	-0,66	0,68
		Kultuuriasutus	Juht	0,46	0,39	0,239	-0,31	1,23
			Lasteasutus	0,39	0,36	0,278	-0,32	1,1
			Muu	0,4	0,36	0,268	-0,31	1,11
		Muu	Juht	0,06	0,37	0,866	-0,67	0,79
			Lasteasutus	-0,01	0,34	0,98	-0,68	0,66
			Kultuuriasutus	-0,4	0,36	0,268	-1,11	0,31
Meeskonna efektiivsus	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	-0,07	0,32	0,827	-0,72	0,57
			Kultuuriasutus	0	0,34	0,993	-0,68	0,68
			Muu	0,05	0,32	0,868	-0,59	0,7
		Lasteasutus	Juht	0,07	0,32	0,827	-0,57	0,72
			Kultuuriasutus	0,07	0,31	0,829	-0,56	0,69
			Muu	0,13	0,3	0,673	-0,46	0,71
		Kultuuriasutus	Juht	0	0,34	0,993	-0,68	0,68
			Lasteasutus	-0,07	0,31	0,829	-0,69	0,56
			Muu	0,06	0,31	0,856	-0,57	0,68
		Muu	Juht	-0,05	0,32	0,868	-0,7	0,59
			Lasteasutus	-0,13	0,3	0,673	-0,71	0,46
			Kultuuriasutus	-0,06	0,31	0,856	-0,68	0,57
Meeskonna autonoomia	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	0,27	0,41	0,517	-0,55	1,08
			Kultuuriasutus	-0,07	0,43	0,871	-0,92	0,78
			Muu	0,45	0,41	0,27	-0,36	1,26
		Lasteasutus	Juht	-0,27	0,41	0,517	-1,08	0,55
			Kultuuriasutus	-0,33	0,39	0,398	-1,12	0,45
			Muu	0,19	0,37	0,615	-0,55	0,93
		Kultuuriasutus	Juht	0,07	0,43	0,871	-0,78	0,92
			Lasteasutus	0,33	0,39	0,398	-0,45	1,12
			Muu	0,52	0,39	0,189	-0,26	1,31
		Muu	Juht	-0,45	0,41	0,27	-1,26	0,36

			Lasteasutus	-0,19	0,37	0,615	-0,93	0,55		
			Kultuuriasutus	-0,52	0,39	0,189	-1,31	0,26		
Keskkond	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	-0,32	0,26	0,23	-0,84	0,2		
			Kultuuriasutus	-0,19	0,28	0,492	-0,74	0,36		
			Muu	0,08	0,26	0,767	-0,44	0,6		
		Lasteasutus	Juht	0,32	0,26	0,23	-0,2	0,84		
			Kultuuriasutus	0,13	0,25	0,619	-0,38	0,63		
			Muu	0,4	0,24	0,102	-0,08	0,87		
		Kultuuriasutus	Juht	0,19	0,28	0,492	-0,36	0,74		
			Lasteasutus	-0,13	0,25	0,619	-0,63	0,38		
			Muu	0,27	0,25	0,294	-0,24	0,78		
		Muu	Juht	-0,08	0,26	0,767	-0,6	0,44		
			Lasteasutus	-0,4	0,24	0,102	-0,87	0,08		
			Kultuuriasutus	-0,27	0,25	0,294	-0,78	0,24		
		Individuaalne motivatsioon	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	0,13	0,26	0,619	-0,39	0,65
					Kultuuriasutus	0,09	0,27	0,75	-0,46	0,63
					Muu	0,14	0,26	0,603	-0,38	0,65
Lasteasutus	Juht			-0,13	0,26	0,619	-0,65	0,39		
	Kultuuriasutus			-0,04	0,25	0,868	-0,54	0,46		
	Muu			0,01	0,24	0,98	-0,46	0,48		
Kultuuriasutus	Juht			-0,09	0,27	0,75	-0,63	0,46		
	Lasteasutus			0,04	0,25	0,868	-0,46	0,54		
	Muu			0,05	0,25	0,849	-0,45	0,55		
Muu	Juht			-0,14	0,26	0,603	-0,65	0,38		
	Lasteasutus			-0,01	0,24	0,98	-0,48	0,46		
	Kultuuriasutus			-0,05	0,25	0,849	-0,55	0,45		
Individuaalne ping	LSD			KOV organisatsioon	Lasteasutus	0,1	0,41	0,8	-0,7	0,91
					Kultuuriasutus	0,63	0,43	0,142	-0,22	1,48
					Muu	0,01	0,41	0,989	-0,8	0,81
		Lasteasutus	Juht	-0,1	0,41	0,8	-0,91	0,7		
			Kultuuriasutus	0,53	0,39	0,181	-0,25	1,31		
			Muu	-0,1	0,37	0,793	-0,83	0,64		
		Kultuuriasutus	Juht	-0,63	0,43	0,142	-1,48	0,22		
			Lasteasutus	-0,53	0,39	0,181	-1,31	0,25		
			Muu	-0,63	0,39	0,114	-1,41	0,15		
		Muu	Juht	-0,01	0,41	0,989	-0,81	0,8		
			Lasteasutus	0,1	0,37	0,793	-0,64	0,83		
			Kultuuriasutus	0,63	0,39	0,114	-0,15	1,41		
		Individuaalne kontroll	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	0,69	0,54	0,206	-0,39	1,77
					Kultuuriasutus	-0,15	0,57	0,796	-1,29	0,99
					Muu	0,63	0,54	0,25	-0,45	1,71

		Lasteasutus	Juht	-0,69	0,54	0,206	-1,77	0,39
			Kultuuriasutus	-0,84	0,53	0,114	-1,89	0,21
			Muu	-0,06	0,5	0,9	-1,05	0,92
		Kultuuri- asutus	Juht	0,15	0,57	0,796	-0,99	1,29
			Lasteasutus	0,84	0,53	0,114	-0,21	1,89
			Muu	0,78	0,53	0,143	-0,27	1,83
		Muu	Juht	-0,63	0,54	0,25	-1,71	0,45
			Lasteasutus	0,06	0,5	0,9	-0,92	1,05
			Kultuuriasutus	-0,78	0,53	0,143	-1,83	0,27
Individaalne füüsiline pinge	LSD	KOV organisat- sioon	Lasteasutus	-0,12	0,41	0,78	-0,94	0,71
			Kultuuriasutus	-0,13	0,44	0,769	-1	0,74
			Muu	-0,7	0,41	0,096	-1,53	0,13
		Lasteasutus	Juht	0,12	0,41	0,78	-0,71	0,94
			Kultuuriasutus	-0,01	0,4	0,976	-0,81	0,79
			Muu	-0,58	0,38	0,126	-1,34	0,17
		Kultuuri- asutus	Juht	0,13	0,44	0,769	-0,74	1
			Lasteasutus	0,01	0,4	0,976	-0,79	0,81
			Muu	-0,57	0,4	0,159	-1,37	0,23
		Muu	Juht	0,7	0,41	0,096	-0,13	1,53
			Lasteasutus	0,58	0,38	0,126	-0,17	1,34
			Kultuuriasutus	0,57	0,4	0,159	-0,23	1,37
Meeskondlik stress	LSD	KOV organisat- sioon	Lasteasutus	-0,06	0,5	0,902	-1,05	0,93
			Kultuuriasutus	0,07	0,52	0,897	-0,97	1,11
			Muu	0,27	0,5	0,586	-0,72	1,26
		Lasteasutus	Juht	0,06	0,5	0,902	-0,93	1,05
			Kultuuriasutus	0,13	0,48	0,789	-0,83	1,09
			Muu	0,33	0,45	0,464	-0,57	1,24
		Kultuuri- asutus	Juht	-0,07	0,52	0,897	-1,11	0,97
			Lasteasutus	-0,13	0,48	0,789	-1,09	0,83
			Muu	0,2	0,48	0,673	-0,76	1,16
		Muu	Juht	-0,27	0,5	0,586	-1,26	0,72
			Lasteasutus	-0,33	0,45	0,464	-1,24	0,57
			Kultuuriasutus	-0,2	0,48	0,673	-1,16	0,76
Toetus	LSD	KOV organisat- sioon	Lasteasutus	-0,12	0,32	0,716	-0,76	0,52
			Kultuuriasutus	0,32	0,34	0,347	-0,35	1
			Muu	0,4	0,32	0,222	-0,25	1,04
		Lasteasutus	Juht	0,12	0,32	0,716	-0,52	0,76
			Kultuuriasutus	0,44	0,31	0,164	-0,18	1,06
			Muu	0,51	0,29	0,084	-0,07	1,1
		Kultuuri- asutus	Juht	-0,32	0,34	0,347	-1	0,35
			Lasteasutus	-0,44	0,31	0,164	-1,06	0,18

			Muu	0,08	0,31	0,81	-0,55	0,7
		Muu	Juht	-0,4	0,32	0,222	-1,04	0,25
			Lasteasutus	-0,51	0,29	0,084	-1,1	0,07
			Kultuuriasutus	-0,08	0,31	0,81	-0,7	0,55
Nõuded	LSD	KOV organisatsioon	Lasteasutus	0,52	0,33	0,121	-0,14	1,19
			Kultuuriasutus	0,53	0,35	0,137	-0,17	1,22
			Muu	0,45	0,33	0,183	-0,22	1,11
		Lasteasutus	Juht	-0,52	0,33	0,121	-1,19	0,14
			Kultuuriasutus	0	0,32	0,989	-0,64	0,65
			Muu	-0,07	0,3	0,805	-0,68	0,53
		Kulturi-asutus	Juht	-0,53	0,35	0,137	-1,22	0,17
			Lasteasutus	0	0,32	0,989	-0,65	0,64
			Muu	-0,08	0,32	0,806	-0,72	0,56
		Muu	Juht	-0,45	0,33	0,183	-1,11	0,22
			Lasteasutus	0,07	0,3	0,805	-0,53	0,68
			Kultuuriasutus	0,08	0,32	0,806	-0,56	0,72

Lisa 8. Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks

Mina, Maris Rüütel (sünnikuupäev: 30.03.1982)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töögruppide ja meeskondade tajutud töökoormus ning selle mõju tööga rahulolule ja efektiivsusele avaliku sektori näitel“, mille juhendaja on Tiiu Kamdron, PhD,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ (allkiri)

_____ (kuupäev)