

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Kaidi Lipasaar

**OSKUSTÖÖLISTE TÖÖGA SEOTUS NING SEDA MÕJUTAVAD TEGURID  
TRÜKKALITE NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: lektor Liina Randmann PhD

Tallinn 2015

Deklareerin, et käesolev magistritöö,  
mis on minu iseseisva töö tulemus,  
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
magistrikaadi taotlemiseks ja selle alusel  
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Kaidi Lipasaar

“ ..... “ ..... 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja lektor Liina Randmann PhD

“ ..... “ ..... 2015

Kaitsmisele lubatud “ ..... “ ..... 2015

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare

Teichman

## LÜHIKOKKUVÕTE

### OSKUSTÖÖLISTE TÖÖGA SEOTUS NING SEDA MÕJUTAVAD TEGURID TRÜKKALITE NÄITEL

Kaidi Lipasaar

Arutelud oskustööliste puudujäägi osas on olnud päevakorral juba aastaid. Suuremateks sammudeks selle leevendamisel võivad olla kutsehariduse väärtusele tähelepanu pööramine haridussüsteemis ning üldsuse teavitamine kindla ametiga kaasnevatest eelistest. Samas ei saa alahinnata ettevõtte enda tegevusi (potentsiaalsete) oskustööliste ligi tõmbamisel ning hoidmisel. Käesolev töö keskendubki ettevõtte rollile oskustööjõu hoidmisel.

Magistritöö eesmärk on kaardistada trükkalite näitel oskustöölistele olulised tööelu aspektid, tööga seotuse määr ning seda mõjutavad tegurid, millena käsitletakse töö tähenduslikkust ning psühholoogilisi leppeid. Kuna nimetatud faktorite uurimine ei ole (personali)juhtide töös igapäeva praktika, eristub töö tulem tavapärastest rahulolu uuringutest.

Uuringu eesmärgi saavutamiseks viiakse Eesti trükikodade trükkalite hulgas läbi ankeetküsitlus. Tulemuste juures vaadeldakse eraldi taustatunnuste mõju töös käsitletavatele aspektidele.

Uuringu tulemusena leiti, et trükkalite valimi põhjal ei mõjuta oskustööliste tööga seotust taustatunnused nagu vanus, haridus (sh trükkali kutsetunnistus) või staaž. Trükkalite tööga seotust mõjutavad eelkõige hinnangud oma töö olulisusele ning tajutud tööalased kohustused ettevõtte ees. Tööga seotust mõjutavad kõige enam trükkali valmisolek pingutada ettevõtte edukuse nimel, soov end töös proovile panna ning tunne, et tehtav töö on oluline.

Tulemustele tuginedes on üheks võtmekohaks oskustööliste tööga seotuse tõstmisel ettevõttesisene oskustööliste töö väärtustamine ja juhtimiskvaliteedi tõstmine.

Võtmesõnad: oskustööliste tööga seotus, psühholoogilised lepped, töö tähenduslikkus.

## **ABSTRACT**

### **OSKUSTÖÖLISTE TÖÖGA SEOTUS NING SEDA MÕJUTAVAD TEGURID TRÜKKALITE NÄITEL**

**Kaidi Lipasaar**

„Skilled workers`work engagement and its influencing factors based on printers example“

Discussions over a shortage of skilled workers have been topical for years. The biggest steps to take could be drawing attention to the value of vocational education in the education system and informing the public of the advantages that come with certain occupations. The steps taken by companies themselves in attracting and holding on to (potential) skilled workers cannot, however, be underestimated either. This thesis is focussed on the role of the company in holding on to skilled labour.

The objective of this Master`s thesis is to map the important aspects of the working lives of skilled workers, their level of work engagement, and the factors influencing thereof on the example of printers. The meaningfulness of the work and psychological contracts are considered as the factors influencing work engagement.

To achieve the objective of the research, a questionnaire survey was carried out among the printers employed at Estonian printing houses. The results also include a separate examination of the influence of background characteristics on the aspects discussed in the thesis.

As a result of the research, it was found that, based on the sample consisting of printers, the work engagement of skilled workers is not influenced by background characteristics such as the age, education or length of employment.

The work engagement of the printers was, above all, influenced by perceived aspects in terms of their work and their perceived occupational obligations. In the case of this sample, work engagement was most influenced by the preparedness of the printer to make an effort in the name of the company, the wish to test oneself in one`s work and the feeling that the work done is important.

The thesis finds that one of the key points in increasing the work engagement of skilled workers is internal valuing of the work of skilled workers and improvement of the quality of management.

Keywords: work engagement of skilled workers, psychological contracts, meaningfulness of work.

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	3
ABSTRACT .....	4
SISUKORD .....	5
SISSEJUHATUS .....	7
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE .....	9
1.1. Tööga seotuse mõiste .....	9
1.1.1. Tööga seotust mõjutavad aspektid .....	11
1.1.1.1. Tööga seotust mõjutavad töö ressursid ja nõuded .....	11
1.1.1.2. Tööga seotust mõjutavad isiklikud ressursid .....	13
1.1.2. Tööga seotuse väljundid .....	14
1.2. Töö tähenduslikkuse mõiste .....	16
1.2.1. Töö tähenduslikkuse roll töötaja motivatsioonis .....	17
1.2.2. Töö tähenduslikkuse seos tööga seotusega .....	19
1.3. Psühholoogiliste lepete mõiste .....	20
1.3.1. Psühholoogiliste lepete rikkumine .....	21
1.3.2. Psühholoogiliste lepete muutumine ajas .....	22
1.3.3. Psühholoogiliste lepete seos tööga seotusega .....	23
2. EMPIIRILINE UURIMUS .....	25
2.1. Eesti trükiteöstuse ja trükkali töö lühitutvustus .....	25
2.2. Metoodika .....	26
2.2.1. Küsitlusankeet .....	27
2.2.2. Analüüsi meetod .....	28
2.3. Uuringu tulemused .....	30
2.3.1. Valimi kirjeldus .....	30
2.3.2. Töö omaduste hindamine .....	32
2.3.2.1. Trükkalite motivatsioonipotentsiaal .....	35
2.3.3. Tööelu aspektid .....	36
2.3.4. Psühholoogilised lepped .....	39
2.3.5. Tööga seotus .....	44
2.3.6. Tööga seotust mõjutavad tegurid .....	46
3. JÄRELDUSED .....	51

3.1. Piirangud.....	55
KOKKUVÕTE.....	56
RESUME.....	59
VIIDATUD KIRJANDUS .....	62
LISAD .....	69
LISA 1.....	69
LISA 2.....	70
LISA 3.....	71
LISA 4.....	72
LISA 5.....	73
LISA 6.....	74
LISA 7.....	75
LISA 8.....	77
LISA 9.....	78
LISA 10.....	79

## SISSEJUHATUS

Probleem Eesti kahanevast tööealisest elanikkonnast ning tööjõu puudusest on olnud aktuaalne juba aastaid. 2001. aasta septembrikuu Äripäevas leidis kajastust, et pensionilejäämine vähendab Eestis oskustöölise arvu ning väga tõsiseks kasvab probleem 5-10 aasta pärast (Oll, 2001). Täna, kui antud artikli ilmumisest on möödas 14 aastat, jääb tõdeda, et ennustused on osutunud tõeks. Oskustööjõu puudust ei kurda ainult ettevõtte juhid (Maaleht.ee, 2012), vaid sellekohaseid märkuseid tehakse ka riigitasandil. Marje Josingu järgi on majandusanalüütikute ning ekspertide hinnangul üheks suurimaks Eesti majanduse arengut takistavaks probleemiks just kvalifitseeritud tööjõu puudus (Ärileht.ee, 2015).

Vananeva tööjõu kõrval saab kvalifitseeritud tööjõu puuduse põhjusteks pidada veel väljarännet, töötamist võõrsil ning haridussüsteemi, kus kutseharidus on noorte seas pigem väheväärtustatud (Haridus- ja teadusministeerium, 2008). Maris Lauri sõnul on Eestist peamine lahkumispõhjus madal töötasu (Director.ee, 2006). Tuginedes aga ajakirjanduses ilmunud artiklitele juhtide seisukohast, ei ole oskustööliste pakutav palk kohalikes oludes väike (Laanemets, 2014). Seega seisab Eesti olukorras, kus üks osapool kurdab tööpuuduse ja madala tasu üle ning teine osapool oskustööjõupuuduse üle vaatamata heale töötasule.

Tööjõu leidmise kõrval on ettevõtetele väljakutseks ka oskustöölise välja koolitamine. See on ressursimahukas tegevus, mis eeldab kandidaadilt pühendumust, stabiilsust ning avatust uuele. Kui suur töö tehtud, ei ole firma huvitatud töötaja lahkumisest. Veelgi enam – oodatakse töötaja töösse panustamist nii füüsiliselt kui vaimselt.

Käesolev töö keskendub ettevõtte rollile oskustööjõu hoidmisel. Selles perspektiivis on ettevõttel täita suurem osa kui pelgalt töötasu maksmine. Antud töös peatutakse lähenemistel, mille analüüsimine ei ole ettevõtetes igapäevapraktika, kuid samas mõjutavad töötaja ametisolekut. Magistritöö fookuses on ettevõtte roll töötaja tööga sidumisel. Nimetatud käsitluse inglisekeelset terminit *engagement* tõlgitakse siinses töös kui tööga seotus. Selle kõrval osutatakse tähelepanu töö tähenduslikkuse, psühholoogiliste lepete rollile töötaja tööelus. Uuringu valimi moodustavad Eesti trükikodades töötavad trükkalid.

Magistritöö eesmärk on kaardistada tänase trükitööstuse oskustöölise olulised tööelu aspektid, tööga seotuse määr ning seda mõjutavad tegurid, millena käsitletakse töö tähenduslikkust ja psühholoogilisi leppeid.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisülesanded:

- teooriale tuginedes anda ülevaate tööga seotuse, töö tähenduslikkuse ning psühholoogiliste lepete olemusest. Näidata eelnimetatud tegurite seosed tööga seotusega.
- viia läbi empiiriline uurimus kaardistamaks trükkalite olulised tööelu aspektid, töö tähenduslikkus, tajutud töötaja ning tööandja kohustused ning tööga seotuse määr.
- näidata, millised töö omadused, psühholoogilised lepped ja tööelu aspektid mõjutavad tööga seotust. Analüüsi juures tuua välja taustatunnuste mõju töös käsitletavatele aspektidele.
- anda kokkuvõttev ülevaade uuringutulemustest, tuua välja uuringus selgunud võimalused oskustöölise tööga seotuse tõstmiseks.

Töö tulemus pakub lugejale uut infot oskustöölise tööelu mõjuritest võrreldes klassikaliste rahulolu-uuringutega.

Eestis on tööga seotuse kontseptsioon veel uus, kuid välismaistele artiklitele tuginedes on tööga seotuse uuringud olulisust kogunud viimased kümme aastat (Bedarkar, Pandita, 2014) ning saanud seniste töötajate rahulolu- ning motivatsiooniuringute kõrval üha enam tähelepanu.

Oskustöölise tööga seotuse uuringuid on vähe läbi viidud, mida tõendab teadusartiklite puudumine andmebaasides. Seega saab uuringu tulemust pidada Eestis üheks esimeseks omalaadsete seas, mis loodetavasti avab edasise tee uutele valdkonnasisestele tööga seotuse uuringutele.

Töö teoreetilises osas luuakse uuringule raamistik, milles defineeritakse magistritöös kasutatud mõisteid, selgitatakse nende olemust ja esitatakse varasemate uuringute tulemusi. Empiirilises osas kirjeldatakse lühidalt uuringu üldkogumit, antakse ülevaade valimist, uuringu metodoloogiast ja täpsemast meetodist. Seejärel näidatakse tulemused püstitatud eesmärgi osas ja taustatunnustest tulenevaid erinevusi. Kolmandas peatükis tehakse uuringutulemustest kokkuvõtvad järeldused. Magistritöö lõpus on toodud lisana täiendavad analüüsi tabelid ja uuringuankeet.



## 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Teoreetilises ülevaates luuakse empiirilise uuringu tarbeks teoreetiline raamistik. Töö autor annab täpsema pildi tööga seotuse olemusest ja olulisusest, töö tähenduslikkuse ja psühholoogiliste lepete sisust ning nende seosest tööga seotusega.

### 1.1. Tööga seotuse mõiste

Üks esimesi teoreetikuid, kes tööga seotust kajastas ning mõjukamaid uuringuid läbi viis, oli professor Kahn (Bakker, 2011; Shanmugam, Krishnaveni, 2012). Kahni (1990) sõnul olid varasemad uurijad vähe tähelepanu pööranud, kuivõrd viibivad inimesed psühholoogiliselt kohal oma tööülesannet täites. Ta defineeris tööga seotust kui „töötaja nii füüsilist, kognitiivset kui emotsionaalset rakendamist ja väljendamist enda töörollis“ (Kahn, 1990: 694). Oma kontseptsioonis toetus ta Alderfer`le (1972) ja Maslow`le (1954), kelle järgi vajavad inimesed oma töös nii eneseväljendamist kui –rakendamist (viidatud Kahn, 1990).

Hilisemad tööga seotuse uuringud said alguse läbipõlemise konstruktsioonist (Wefald & Downey, 2009), kus tööga seotust vaadeldakse kui läbipõlemise vastandit (Schaufeli, Bakker, 2003). Eesmärk oli suunduda nn positiivse psühholoogia poole, mille fookus on inimese nõrkuste ning tõrgete asemel tugevustel ja optimaalsel funktsioneerimisel (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000, viidatud Schaufeli, Salanova, González-Romà, Bakker, 2002). Erinevalt läbipõlemisest - kui tööst eemaldumisest - käsitletakse tööga seotust kui n.ö töö juures täielikult kohal viibimine (Schaufeli, Salanova, González-Romà, & Bakker, 2002). Vastupidiselt nendele, kes kannatavad läbipõlemise all, on tööga seotud töötajad oma töös energilised ja tõhusad ning stressiallika asemel näevad nad tööd kui head väljakutset (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008).

Termin *engagement* on viimasel kümnendil leidnud käsitlemist veel mitmete autorite poolt. CIPD (2006) raportis „Kui tööga seotud on Inglismaa töötajad“ (‘How Engaged Are British Employees’) määratleti tööga seotust kui „kirk tööks“ (‘passion for work’), mis sisaldab positiivset tunnet oma töö osas ning valmisolekut anda endast kõik hea töö nimel (viidatud Bedarkar, Pandita, 2014).

Newman ja Harrison (2008) on tööga seotust käsitlenud kui aja ning energia panustamist töösse kokkulepitud tulemuse, saadava hüve ning ettevõtte käitumisnormide alusel (Newman & Harrison, 2008).

Toetudes Robinson jt-le (2004) on tööga seotus töörollis viibimine nii kognitiivselt, emotsionaalselt kui psühholoogiliselt. Tegemist on kahe-suunalise suhtega töötaja ja tööandja vahel, kus töötaja panustab töösse määral, mida ta saab vastu organisatsioonilt. (viidatud Saks, 2006).

Tuginedes neile definitsioonidele, on töötaja tööga seotus soovitud tingimus, mis omab organisatsioonilist eesmärki, seostub kaasamise, pühendumuse, entusiasmi ja pingutusega ning haarab enda alla nii hoiaku kui käitumuslikud komponendid (Macey, Schneider, 2008, viidatud Shanmugam, Krishnaveni, 2012). Nimetatud lähenemised näitasid, et ei ole leitud täielikku konsensust ametliku definitsiooni osas, kuid vastastikuse arusaama järgi sisaldab tööga seotus nii eneseväljendamist oma töös kui teisi töötaja-rollist tulenevaid tegevusi (Finn, Rock, 1997, viidatud Shanmugam, Krishnaveni, 2012).

Käesolev töö võtab tööga seotuse aluseks Schaufeli ja Bakkeri (2003) käsitluse, mille järgi tööga seotus on positiivne, rahuldustpakkuv tööga seotud meeleseisund (Schaufeli, Bakker, 2003: 4). Seda on võimalik kirjeldada kolme komponendi kaudu, mis näitavad käitumise füüsilist, emotsionaalset ja kognitiivset tahku (Geldenhuis, Laba, & Venter, 2014):

- tarmukus (*vigor*) - töövõime ja vaimselt vastupidamise kõrge tase, tahe töösse panustada ja järjekindlus töös ka raskuste tekkimisel. Tarmukust peetakse tööga seotuse füüsiliseks komponendiks.
- tööle pühendumine (*dedication*) – töötaja tunnetab oma töö tähtsust, ta on entusiastlik ja uhke oma töö üle. Töö on töötaja jaoks inspireeriv ning head väljakutset pakkuv. Selle juures on tegemist emotsionaalse tahuga.
- töösse süüvimine (*absorption*) - täielik kontsentreerumine oma tööle, mistõttu aeg liigub töötades kiiresti ning töötajal on raske ennast tööst välja lülitada. Töösse süüvimise näol on tegemist kognitiivse aspektiga. (Schaufeli, Bakker, 2003: 4-5; Geldenhuis jt, 2014).

Antud Schaufeli kolme-faktori mudel on üks populaarsemaid mõõdikuid tööga seotusel (Kataria, Garg, & Rastogi, 2013) seoses selle laiaulatusliku kehtivusega paljudes riikides üle maailma (Bakker jt, 2008, viidatud Kataria, Garg, Rastogi, 2013).

Schaufeli ja Bakkeri (2003) järgi ei ole tööga seotuse puhul tegemist hetkeseisundiga, vaid see viitab püsivamale ning valdavamale afektiiv-kognitiivsele meeleseisundile. Tööga seotud töötajal on oma tööga tugev samastumine. Nad tunnevad end teotaheliste ning tõhusatena suutmaks hästi toime tulla töö nõudmistega (Schaufeli, Bakker, 2003). Tööga seotus viitab koondatud energiale, mis suunatakse organisatsiooni eesmärkide saavutamiseks (Macey, Schneider, Barbera, Young, 2009, viidatud Bakker, 2011).

On oluline mainida, et tööga seotud inimene ei ole töönarkomaani sünonüüm. Esiteks naudivad tööga seotud inimesed niisamuti erinevaid asju väljaspool tööd ning kui töönarkomaanid töötavad tugeva ja vastupandamatu sisemise tõuke ajal, siis tööga seotud inimesed teevad oma tööd, kuna see on nende jaoks rõõm (Schaufeli & Bakker, 2003).

Inimesed ei ole võrdselt tööga seotud igapäevaselt, vaid tööga seotus kõigub päeviti (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011; Bakker, 2011). Seda mõjutab päeva jooksul juhtuv (Bakker, 2011). On päevi, mil töötajad tunnevad end enam tarmukana, töösse süüvinud või pühendunud olevat (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Kuna töötajad vajavad ka hetki taastumiseks, ei saa nad olla tööga seotud kogu aeg (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).

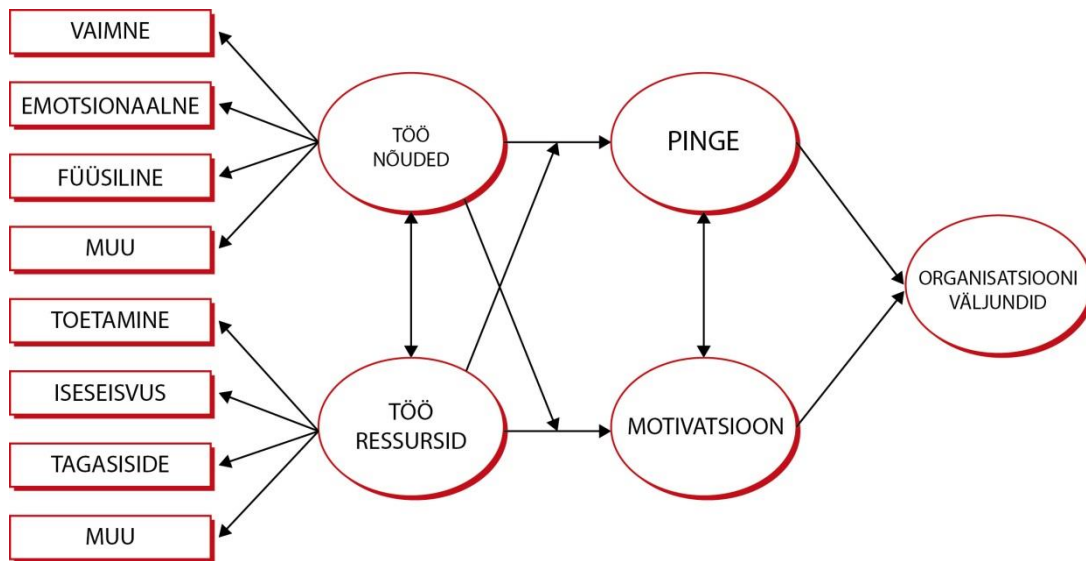
Antud töö uuringuobjektiks on üldine tööga seotuse määr, mitte vaadatuna igapäeva lõikes.

### **1.1.1. Tööga seotust mõjutavad aspektid**

Uuringud on leidnud mitmeid nii isiklike kui töökohast tulenevaid aspekte, mis mõjutavad tööga seotust. Kuna tegemist on oluliste tööga seotuse ennustajatega (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011), on oluline nii indiviidi vajaduste ja ressursside välja selgitamine kui organisatsiooni tingimuste arendamine (Stuck, 2011, viidatud Sarwar, Abugre, 2013). Järgnevalt antakse ülevaade nii töökohast tulenevate aspektide kui isiklike ressursside olemusest ning rollist tööga seotusel.

#### ***1.1.1.1. Tööga seotust mõjutavad töö ressursid ja nõuded***

Töökeskkonda iseloomustavad omadused saab jagada kahte kategooriasse: töö nõuded (*job demands*) ja töö ressursid (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2007). Töö ressursside-nõudmiste mudel täpsustab, kuidas võivad nimetatud tingimused töötaja heaolu mõjutada (vt joonis 1) (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).



**Joonis 1** Töö ressursside-nõudmiste mudel (allikas: Bakker, Demerouti, 2007: 313)

**Töö nõueteks** nimetatakse Bakkeri jt järgi füüsilisi, psühholoogilisi, sotsiaalseid või organisatsioonilisi aspekte, mis nõuavad füüsilist ja/või psühholoogilist (kognitiivset, emotsionaalset) pingutust ning on seetõttu seotud füüsiliste või psühholoogiliste kuludega. Nendeks võib olla füüsiline töökoormus, ajasurve, tugev töösurve, ülekoormatus, kehvad keskkondlikud tingimused. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti, De Boer, Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti, Verbeke, 2004). Tööle esitatavad nõuded ei pea olema tingimata negatiivsed, kuid nendest saavad stressiallikad, kui nõutav pingutus ületab sellest taastumise (Meijman, Mulder, 1998, viidatud Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007). Just seetõttu on mitmete töö nõuete (töö koormus, emotsionaalne pinge) juures leitud, et need on suuresti negatiivse tööpinge (füüsiline, emotsionaalne, kognitiivne väsimus) allikateks (Bakker, Demerouti, Verbeke, 2004).

Bakker jt (2011) järgi on **töö ressursid** füüsilised, sotsiaalsed ja organisatsioonilised aspektid, mis võivad:

- vähendada töö nõudmisi ning seostuvad füüsiliste või psühholoogiliste tasudega,
- omavad funktsionaalsust töö eesmärkide saavutamisel,
- stimuleerivad personaalset õppimist ning arengut (Schaufeli, Bakker, 2004, viidatud Bakker 2011: 266).

Ressurssideks organisatsiooni tasandil võivad olla tasu, karjäärivõimalused, tööga kindlustatus. Isikutevahelisel tasandil juhi ning kolleegide toetus, meeskonna kliima. Organisatsiooni tasandil rolli selgus, osalemine otsuste vastuvõtmises. Ülesande tasandil tagasiside, oskuste mitmekesisus, ülesande olulisus, ülesande sisu, autonoomia. (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003). Viimane loetelu on sarnane Hackmani ja Oldhami töö omaduste mudeliga (pikemalt peatükis 1.2.1), mis kinnitab kahe teooria vahelist seost ning toetab metoodika valikut antud töös.

Telekommunikatsiooni juhtide seas läbi viidud longituuduuring uurimaks seoseid tervise, motivatsiooni ja töö nõuete vahel leidis, et suurenenud töö nõuded ja vähenenud töö ressursid ennustavat läbipõlemist (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009). Pakkudes kõrgetele töö nõuetele vastukaaluks õigeid töö ressursse, saab vähendada töötajate pinget ja stressi ning tõsta tööga seotust (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007; Shimazu, Schaufeli, Miyanaka, Iwata, 2010).

#### ***1.1.1.2. Tööga seotust mõjutavad isiklikud ressursid***

Isiklikeks ressurssideks (*personal resources*) on positiivne enesehinnang ja enesetõhusus - indiviidi uskumus oma võimekusest kontrollida ning edukalt mõjutada oma ümbrust (Hobfoll, Johnson, Ennis, Jackson, 2003, viidatud Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008). Mitmed uuringud on tööga seotuse ning isiklike ressursside vahel leidnud positiivse seose (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008; Ouweneel jt, 2011, viidatud Ouweneel, Schaufeli, Le Blanc, 2013).

Rothmanni ja Stormi (2003) uuring politseinike seas leidis, et tööga seotud töötajad on head toimetulijad; nad on orienteeritud probleemile ning selle lahendamisele (Rothmann, Storm, 2003, viidatud Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris, 2008). Schaufeli jt (2001) uuring näitas, et tööga seotud töötajatel on palju energiat ning enesetõhusust (*self-efficacy*) (Schaufeli et al, 2001, viidatud Bakker, Demerouti, 2008). Kui inimene tunneb enesetõhusust, siis läbi panustamise, järjekindluse ja pühendumuse seotus oma tegevusega kasvab (Salanova, Llorens, & Schaufeli, 2011).

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ja Schaufeli (2007) uurisid töö ressursside-nõudmiste mudelil kõrgharidusega inseneride kolme isikliku ressursi (enesetõhusus, organisatsioonil

põhinev enesehinnang, optimism) rolli tööga seotusel. Tulemused olid sarnased Xanthopoulou jt (2008) lennusaatjate uuringu tulemustega - töö ressursside olemasolu mõjutab oluliselt töötaja enesetõhusust, enesehinnangut ja optimismi, mistõttu usutakse, et saadakse hakkama töö nõudmistega (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007; Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, Schaufeli, 2008).

On leitud kinnitusi, et enesetõhusus ei ole mitte ainult tööga seotusele eelnev, vaid ka sellele järgnev seisund (Salanova, Llorens, & Schaufeli, 2011) – tööga seotus mõjutab uskumust enesetõhususse ka tulevikus (Llorens jt, 2007, viidatud Salanova, Llorens, Schaufeli, 2011).

### **1.1.2. Tööga seotuse väljundid**

Tööga seotusega on leitud mitmeid positiivseid väljundeid nii indiviidi kui organisatsiooni tasandil.

Uuringud on näidanud, et tööga seotud töötajad sooritavad tööülesandeid paremini (Bakker, 2011; Breevaart, Bakker, 2013) ning seda igapäevaselt (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2009). Tööga seotud töötajad panustavad töösse enam enda initsiatiivil ning on avatud ka nn lisa tegemisele (*extra role*) (Bakker, 2011).

Tööga seotud töötajatel on parem tervis. Schaufeli, Bakkeri, Van Rheneni (2009) longituuduuring näitas, et tööga seotus on negatiivselt seotud töötajate haiguste kestvuse ning sagedusega. Demerouti jt (2001) uuring leidis, et tööga seotud töötajatel on vähem külmetushaigusi ning nad kurdavad vähem pea- või seljavalusid. See aga võimaldab enam töösse panustamist (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001, viidatud Breevaart, Bakker, 2013).

Tööga seotus on seotud üldise rahuloluga. Tööga seotud töötajad on enam ettevõttele pühendunud ja lojaalsed (Halbesleben & Wheeler, 2008; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009, viidatud Breevaart, Bakker, 2013) ning tööga rahulolevamad (Saks, 2006).

Tööga seotud töötajad on meeldivad kolleegid (Bakker & Demerouti, 2007), kes suudavad positiivselt mõjutada ka töökeskkonna õhustikku (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Bakker ja Xanthopoulou (2009) leidsid, et tööga seotud töötajatelt kandub nende entusiasm üle ka teistele; eelkõige ajal, mil kolleegid on omavahel tihedas suhtluses. See võib mõjutada omakorda positiivselt ka kaastöötajate töösooritust (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Bakkeri jt (2004) uuring näitas, et tööga seotud töötajatele andsid nende kolleegid kõrgema

hinnangu nii ettenähtud tööülesannete täitmises kui lisakohustuste võtmises (Bakker, Demerouti, Verbeke, 2004; Bakker, 2011). Engelbrechti (2006) ämmaemandate kvalitatiivuuringus kirjeldasid kolleegid tööga seotud töötajat kui energiat kiirgavat ning hingega tööd tegevat inimest - ka siis, kui situatsioonid on pingelised (Engelbrecht, 2006, viidatud Bakker, Demerouti, 2008).

Tööga seotud inimesed on enam innovaatilised ja proaktiivsed, kujundades oma tööd (*job crafting*), töökeskkonda ja isiklike ressursse (Bakker, 2011; Bakker, Albrecht, Leiter, 2011; Bakker, Tims, Derks, 2012). Tööga kõrgelt seotud töötaja ületab ennast järjekindlalt ning seab omale uusi standardeid (Bedarkar, Pandita, 2014).

Soane jt (2013) on leidnud seose ka töötaja põhjuse ta töölt puudumise ning tööga (mitte)seotuse vahel (Soane; Shantz; Alfes; Truss; Rees; Gatenby, 2013).

Tööga seotud töötaja panus võib mõjutada ettevõtte väljundeid. Hispaania restoranide ja hotellide teenindajate seas läbiviidud uuring näitas, et töötaja tööga seotus on positiivselt seotud klientide hea tagasiside ning lojaalsusega (Salanova, Agut, Peiro, 2005; Bakker 2011). Xanthopoulou jt (2009) leidsid uuringuga kiirtoidu restoranis, et mida kõrgem on päevane tööga seotuse määr, seda kõrgem on ka finantsiline tasuvus (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2009). Sarnasele tulemusele jõudsid äriüksuste metaanalüüsis ka Harter, Schmidt ja Hayes (2002). Nende järgi on tööga seotusel suurim mõju töötajate personalivoolavusele (negatiivne seos), kindlustundele (*safety*), tarbija rahulolule ja lojaalsusele. Läbi töötajate käitumise mõjutab tööga seotus kaudselt ka tootlikkust ning kasumlikkust (Harter, Hayes, & Schmidt, 2002).

Liigselt tööga seotusel on ka varjupoole. Kuigi tööga seotud inimesed ei ole töönarkomaanid, võivad nad siiski hakata endaga tööd koju kaasa võtma (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011). Beckers jt (2004) leidsid, et tööga seotus on positiivselt seotud üleaja töötamisega (Beckers et al, 2004, viidatud Bakker, Albrecht, Leiter, 2011). See aga avaldab mõju töö ja eraelu tasakaalule ning võib põhjustada isikule nii tervise, psühholoogilisi kui sotsiaalseid probleeme (Bakker jt, 2011).

## 1.2. Töö tähenduslikkuse mõiste

Inimesed veedavad suure osa oma ajast tööl. Paljud soovivad, et töö oleks enam kui lihtsalt oma aja panustamine või palga teenimine; soovitakse, et töö omaks tähendust (Šverko, Vizek-Vidovič, 1995, viidatud Steger, Dik, Duffy, 2012). Chen (2007) järgi on vaatamata inimeste soovile leida omale tähenduslik töö, keeruline tähenduslikkuse mõtet defineerida. Tuginedes Pratt ja Ashfordile (2003) saab rääkida töö tähenduses võtmes, kuidas inimesed tajuvad oma tööd võrreldes ülejäänud eluga (viidatud Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010). Töö tähenduse puhul on tegemist inimese isikliku hinnanguga, kuid seda mõjutavad ka keskkond ning sotsiaalne kontekst (Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003). Töö tähenduslikkus märgib aga töö olulisust (Pratt, Asford, 2003, viidatud Rosso, Dekas, Wrzesniewski, 2010). May, Gilson, Harter (2004) järgi on töö tähenduslikkuse osas oluline, millist rolli see kannab inimese väärtustes. Kui indiviid usub, et tehtav töö on väärtuslik, panustab ta sellesse enam (May, Gilson, & Harter, 2004). Sarnaselt on lähenenud ka Hackman ja Oldham (1976) öeldes, et tajutud töö tähenduslikkus on määr, mille võrra indiviid kogeb oma töö üldist tähendust ja väärtust (Hackman & Oldham, 1976). Tähenduslikkus on seotud ka inimese nägemusega, kui tugevalt on ta suuteline oma tööd mõjutama (Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014).

O`Toole ja Lawleri (2007) järgi tegeleb tänapäeval töötaja üha enam oma töö mõtestamisega; kasvanud on teadlikkus oma tööst ning selle tähendusest. Thomas (2009) sõnul võib selle üheks põhjuseks nimetada enam haritud töötajaskonna võrreldes varasema ajastuga. Uurijad on generatsioonide vahelises erinevuses märganud, et noorem generatsioon (generatsioon X ning milleenium) on alid töölt lahkuma, kui töö ei ole nende jaoks tähenduslik (Thomas, 2009). Cascio (2003) põhjal on viimastel aastakümnetel ameeriklased pidanud töö tähenduslikkust olulisemaks kui töötasu, tööga kindlustatust või ametikõrgendust (viidatud Michaleson, Pratt, Grant, Dunn, 2014). Ameerika tööliste hulgas 1977. aastal läbi viidud uuringus nõustus tugevalt väitega „minu töö on mulle tähenduslik“ 27%, 2004. aastal aga 66% vastanutest. Väitega „saan oma töös kasutada enda võimeid ning oskusi“ nõustusid 1977. aastal tugevalt 28%, kuid 2004. aastal juba 69% vastanutest. (O`Toole & Lawler, 2007).

Toetudes varasematele organisatsiooniuringutele, on töö tähenduslikkus tihedalt seotud positiivsete väljunditega nagu vähenenud stress ja depressioon, selgus eneseteadvuses,



ametialane identifitseerimine, kasvanud tööga rahulolu, paranenud töö sooritus ja tulemuslikkus, pühendumus ning kliendi rahulolu (Chen, 2007; Michaelson, Pratt, Grant, Dunn, 2014).

May (1969) nimetab tähenduslikkuse madalat määra apaatia resultaadiks - tegevusest ollakse eemaldunud ning sellega mitteseotud (viidatud Thomas ja Velthouse, 1990).

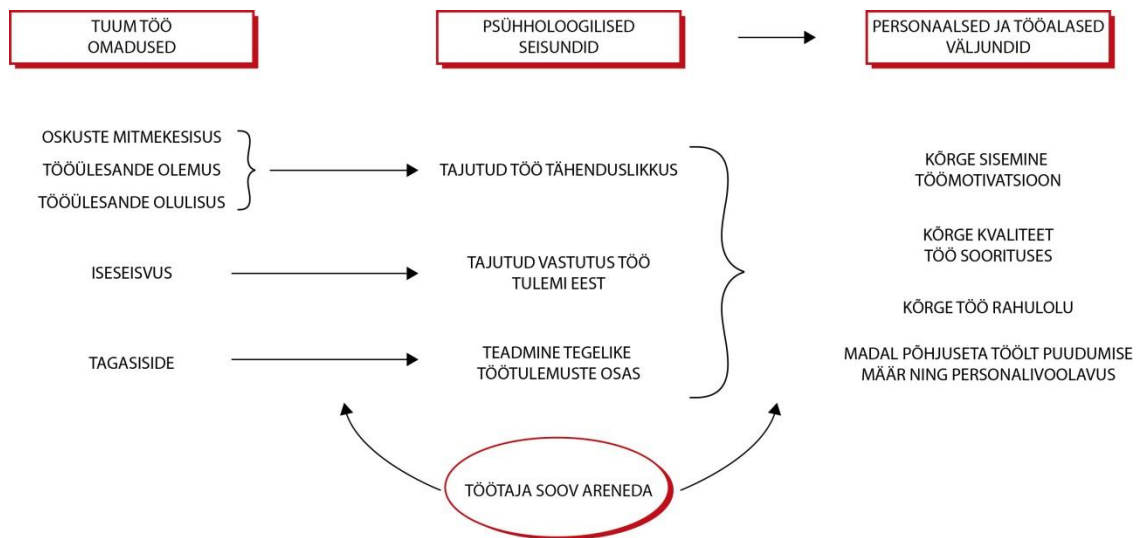
### **1.2.1. Töö tähenduslikkuse roll töötaja motivatsioonis**

Töö tähenduslikkusel on oluline koht töötaja motivatsioonis. Tuginedes Hackman ja Oldhami (1980) töö omaduste mudelile (*Job Characteristics Model*) (vt joonis 2), omavad töötaja sisemises motivatsioonis suurt rolli kolm psühholoogilist seisundit - töö tähenduslikkus, vastutuse võtmine töö eest ja teadmine töö lõpptulemusest. Antud seisundeid toetavad viis nn tuum töö omadust, millest kandvat rolli töötaja töö tähenduslikkuses omavad kolm esimest:

1. Oskuste mitmekesisus (*skill variety*) – oskuste ja võimete määr, mida töötaja kasutab töö tegemiseks. Oskuste mitmekesisus lisab tööle enam tähenduslikkust.
2. Tööülesande olemus (*task identity*) – määr, mille võrra on töö kas terviku tegemine või hõlmab vaid osa tervikust. Inimesed näevad oma tööd tähenduslikumana, kui nad teevad ära kogu töö, mitte ainult ühte lõigukest tervikust. S.t, nad näevad töö tulemust ning on resultaadi eest vastutavad.
3. Tööülesande olulisus (*task significance*) – määr, mille võrra on töö oluline ning inimestele tajutava mõjuga kas organisatsioonis sees või laiemalt. Töötajad tajuvad tööd tähenduslikumana, kui töö tulemus mõjutab ka teisi inimesi.

Kui nimetatud töö omadustest on töötaja jaoks madalad kaks, kuid kolmas piisavalt kõrge, võib töötaja hinnata oma tööd siiski tähenduslikuks.

4. Iseseisvus (*autonomy*) – määr, mille võrra töötaja tunneb vabadust ja iseseisvust oma töö tegemiseks. Tegemist on kogetud vastutusega oma töö tulemuse eest.
5. Tagasiside (*feedback*) – teadmine töö tegelikest tulemustest. Kõige mõjukam on tagasiside, mille töö ise annab. (Hackman, Oldham, 1980: 78-80).



**Joonis 2** Töö omaduste mudel (allikas: Hackman, Oldham, 1976: 256)

Töö omaduste põhjal on Hackman ja Oldham töötanud välja valemi töötaja sisemise motivatsioonipotentsiaali (MPS) arvutamiseks (Hackman, Oldham, 1980: 81):

$$MPS = \left[ \frac{\text{oskuste mitmekesisus} + \text{ülesande olemus} + \text{ülesande olulisus}}{3} \right] * \text{autonoomia} * \text{tagasiside}$$

Tuginedes valemile, saab sisemine motivatsioonipotentsiaal olla kõrge, kui on kõrgeks hinnatud vähemalt üks töö tunnus, mis mõjutab töö tähenduslikkust, ning autonoomia ja tagasiside (Hackman & Oldham, 1976). Kui autonoomia või tagasiside on väga madalad, vähendab see kogu motivatsiooni potentsiaali tulemust oluliselt (Hackman, Oldham, Janson, Purdy, 1975; Hackman, Oldham, 1980).

Hackman ja Oldhami töö omaduste mudeli eelisenä on välja toodud selle keskendumist just töötaja sisemisele motivatsioonile, millest ajendatuna tegutseb töötaja enda soovil (Kirkegaard & Larsen, 2011). Kõrge sisemine motivatsioon omab tähtsat osa töötaja töö sooritusel (Hackman & Oldham, 1980).

Uuringud on kinnitanud Oldham ja Hackmani töö omaduste mudeli valiidsust (Hackman, Oldham, 1976; Fried, Ferris, 1987). Fried ja Ferris (1987) pidasid üheks olulisemaks leiuks asjaolu, et töö omaduste efekt töö tulemustele erineb indiviiditi ning situatsiooniti, mistõttu on töö omaduste ja töö soorituse seost otstarbekas uurida erinevates olukordades ning alagruppides (Fried & Ferris, 1987).

### 1.2.2. Töö tähenduslikkuse seos tööga seotusega

Oldham ja Hackmani kolme psühholoogilist seisundit arendas edasi Kahn (1990) otsides nende seoseid tööga seotusega. Oma tööga seotuse käsitluses nimetas ta psühholoogilisi seisundeid:

- tähenduslikkus (*meaningfulness*) – seostub töö elementidega, mis loovad lisa- või antistiimuleid personaalseks seotuseks. Inimesed kogevad seda, kui nad tunnevad end kasulike ja väärtuslikena.
- turvalisus (*safety*) – tunne, mis võimaldab inimesel töötada tundmata muret negatiivsete tagajärgede osas nii endale, staatusele või karjäärile. Inimesed tunnevad end turvaliselt olukordades, mida nad usaldavad.
- kohalolek (*availability*) – oma töösoorituses viibimine nii füüsiliselt, emotsionaalselt kui psühholoogiliselt. (Kahn, 1990: 705).

Kahn (1990) leidis, et tähenduslikkusel, psühholoogilisel turvalisusel ning kohalolekul on suurem seos tööga seotusega kui mitteseotusega. Kui töötajal on võimalus oma tegevust mõjutada, kogeb ta enam tähenduslikkust. Kolleegidevahelised toetavad suhted ning paindlik juhtimine soodustavad turvalisust. Turvalisust pakub ka toetus ülesande soorituses, mis on kooskõlas organisatsiooni normidega (Kahn, 1990).

Toetudes Kahni kolmele psühholoogilisele seisundile, jätkasid May jt (2004) nende mõjude uurimist tööga seotusega, viies läbi uuringu kindlustusettevõttes. Nad leidsid sarnaselt Kahnile, et nimetatud psühholoogilistel seisunditel on positiivne seos tööga seotusega, nendest suurimat olulisust omab aga töö tähenduslikkus. Töö rikastamine (*enrichment*) ning töö rolli sobitumine on tähenduslikkuse ennustajad. Head suhted kolleegide ning toetava juhiga soodustavad psühholoogilist turvalisust. Ressursside kättesaadavus on positiivselt seotud psühholoogilise kohalolekuga (May, Gilson, & Harter, 2004).

Kasutades mõõdikuna Schaufeli tööga seotuse skaalat, leidsid Geldenuys jt (2014) samuti, et psühholoogiline tähenduslikkus omab olulist efekti tööga seotusele (Geldenuys, Laba, & Venter, 2014).

Töö tähenduse taastamist on nähtud võimalusena tõsta töötaja motivatsiooni ning seeläbi siduda tööga (May, Gilson, & Harter, 2004).

### 1.3. Psühholoogiliste lepete mõiste

Psühholoogiliste lepete uurimine on hea võimalus tõstmaks arusaamist tööalastes hoiakutes ning käitumises tööl (Zhao, Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007).

Esimesed kirjutised psühholoogiliste lepete kohta ilmusid juba 1960ndatel autoritelt Argyris, Levinson, Schein, kuid valdkonna suurem läbimurre toimus 1989. aastal, mil Rousseau avaldas oma kontseptsiooni (Anderson, Schalk, 1998). See on ka enim kajastust leidnud lähenemine kaasajal (Conway & Briner, 2006).

Rousseau (1990) nimetab psühholoogiliseks leppeks „indiviidi tõekspidamist vastastikustest kohustustest“ (Rousseau, 1990: 390). Uskumused saavad lepinguliseks kui indiviid tajub, et võlgneb tööandjale kindla panuse (nt lojaalsus, töösse panustamine, hoolikus, kolleegide abistamine jms) vastutasuks kindlate tööandjapoolsete panuste eest (nt töökoha kindlustatus, hea tasu, õiglane kohtlemine, heade töötingimuste loomine jt) (Rousseau, 1990; Conway, Briner, 2006).

Kuigi kõik psühholoogilised lepped toovad kaasa ootused osapoolte käitumiseks ühel või teisel viisil, ei ole kõik töötajapoolsed ootused lepingulised. Psühholoogilises leppes olevad ootused erinevad n.ö üldiste ootuste kontseptsioonist, kuna põhinevad tajutud vastastikel lubadustel (Rousseau, 1990; Rousseau ja Tijoriwala, 1998) - kui teine osapool on käitunud või suhelnud viisil, mis viib arusaamiseni kui antud lubadusest (Conway, Briner, 2006). Osa psühholoogiliste lepete sisust võib olla kirjas töölepingus (Anderson & Schalk, 1998), kuid enamasti viitab termin „psühholoogiline“ antud kontekstis asjaolule, et tegemist ei ole otseselt kirjutatud või selgesõnaliselt väljendatud arvamusega, vaid osapoolte sisemiste väärtuste ja tõekspidamistega (Conway, Briner, 2006). Seetõttu peab mõnema, et kui töötaja tajub vastastikust kohustust olevat, ei tähenda, et teine osapool sellega nõustuks või tajutud kohustust näeks (Rousseau & Parks, 1993).

McFarlane jt (1994) ning Anderson ja Schalk (1998) järgi on psühholoogilistel lepetel mitmeid funktsioone:

- töötaja ebakindluse vähendamine: kõiki tööaspekte ei saa määratleda töölepinguga ning psühholoogiline lepe vastastikuste kohustustega täidab tühimikud töösuhtes
- psühholoogilised lepped kujundavad töötaja käitumist nõudmata juhupoolset sekkumist

- psühholoogilised lepped annavad töötajale tunde, et ta saab ise mõjutada oma saatust organisatsioonis. (McFarlane Shore, Tetrick, 1994; Anderson, Schalk, 1998).

Psühholoogilised lepped on laiemalt mõjutatud antud hetkel ühiskonnas väärtustatud sotsiaalsetest normidest (Van der Smissen, Schalk, & Freese, 2013). Ettevõttesiseselt mõjutavad neid nii suulised, kirjalikud, käitumuslikud kui täheldatud aspektid (Rousseau & Parks, 1993). McFarlane ja Tetrick (1994) loetlevad võimalike mõjutajatena värbajapoolset ülevaadet, senist organisatsiooni tegevust, (varasemat) kolleegide kohtlemist, kaastöötajatelt saadavat infot (Rousseau, Parks, 1993; McFarlane Shore, Tetrick, 1994).

Rousseau ja Parks (1993) põhjal jagunevad psühholoogilised lepped kaheks: tehingupõhisteks (*transactional*) ja suhetepõhisteks (*relational*). Esimesel juhul on tegemist kindlas raamistikus ratsionaalse ning eesmärgipärase leppega, mille fookus on välisel tulul (rahaline). Isiklik seotus puudub. Suhtel baseeruva leppe näol on seevastu tegemist dünaamilise, määramata lõpuga, pigem isikliku, suhtel põhineva leppega. Ekstarrolli sooritamine ning ausa kohtlemise tunnetamine on seotud suhtel baseeruva lepinguga. Nimetatud lepped vastanduvad omavahel – mida enam on tegemist tehingupõhiste lepetega, seda vähem on nad suhetepõhised ning vastupidi (Rousseau, Parks, 1993).

### **1.3.1. Psühholoogiliste lepete rikkumine**

Psühholoogilise leppe aluseks on usaldus (Rousseau, 1989). Robinson (1996) ütleb, et kui esmane usaldus on algselt suur, võib töötaja psühholoogiliste lepete rikkumisele tööandja poolt vaadata läbi sõrmede või selle unustada. Kui juba algselt on töötaja usaldus puudulik, võib ta kalduda otsima või näha psühholoogiliste lepete rikkumist ka seal, kus seda tegelikult ei juhtunud (Robinson, 1996).

Rousseau (1989) põhjal on psühholoogilise leppe rikkumine organisatsiooni läbikukkumine vastata töötaja panusele viisil, nagu too arvas kohustatud olema. Psühholoogiliste lepete tingimuste rikkumine ei ole pelgalt ootuste purunemine, vaid tööandja ja töötaja vaheliste suhete kahjustamine (Rousseau, 1989).

Lepete rikkumise määr töötaja jaoks sõltub mitmest aspektist: tajutud õiglus, lahknevuse suurus, vastutuse määr (McFarlane Shore & Tetrick, 1994). Uuringutulemused on näidanud, et psühholoogiliste lepete rikkumine tekitab negatiivseid emotsioone ning

põhjustab töötaja töösuhtest taandumist (Conway, Briner, 2006). Väheneb töötaja töötulemuslikkus (Robinson, 1996), usaldus ja rahulolu ning kaasneb suurem personalivoolavus (Robinson and Rousseau, 1994). Robinson jt (1994) demonstreerisid empiirilisel, et töötajad kohandavad enda tajutud kohustused vastavalt sellele, kuidas tööandja on omapoolseid täitnud (Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994). Herriot ja Pemberton (1996) leidsid, et töötaja suhtest eemaldumine toob kaasa tema tähelepanu pööramise eelkõige finants- ja majanduslikele aspektidele ehk rikkumise korral saavad lepetest enamjaolt tehingupõhised lepped (viidatud Anderson ja Schalk, 1998).

Herriot, Manning ja Kidd (1997) uuringust selgus, et töötajate ja tööandjate nägemused erinevad enim tajutud tööandja kohustustest töötajate ees: töötajad kalduvad oluliseks pidama töö baasaspekte nagu tasu ja ausus, tööandja aga rõhutab suhte aspekte nagu märkamine ning humaansus. Töötajate kohustusi nägid osapooled sarnasemalt ning enim mainimist leidis ajast kinni pidamine, hea töö ning ausus (Herriot, Manning, Kidd, 1997; Conway, Briner, 2006). Uuringu autorid lisasid, et vaatamata mõlema osapoole lepete olemasolule, võib olla keeruline hoida neid tasakaalus just erinevate ootuste tõttu. Conway ja Briner (2006) tõid välja, et psühholoogiliste lepete uuringute üheks miinuseks on olnud tõik, et ei hinnata, mida on töötaja tööandjale vastu andnud tööandja panuse eest.

### **1.3.2. Psühholoogiliste lepete muutumine ajas**

Psühholoogilised lepped on dünaamilised (Rousseau 1995, viidatud Anderson, Schalk, 1998). Aeg võib muuta vahetuse väärtust (töötaja uute oskuste omandamine, lojaalsus ettevõttele, väärtushinnangute muutumine) (Rousseau, Parks, 1993). Psühholoogilisi leppeid ning seeläbi töö hoiakuid (*job attitudes*) võib mõjutada nii töötaja vanus kui töösuhte pikkus (Rousseau, 1989; Robinson, Kraatz, Rousseau, 1994; Bal, Kooij, 2011). Kirjandus annab selles osas vastuolulisi tulemusi. Bal jt (2008) metaanalüüs ei leidnud statistiliselt olulist seost psühholoogiliste lepete rikkumise ning töötaja vanuse ja töösuhte kestvuse vahel. Nende hinnangul interpreteerivad vanemad ning pikemaajalised töötajad tajutud kohustusi erinevalt noortest ning väikse staažiga töötajatest (Bal, De Lange, Jansen, & Van der Velde, 2008). Tuginedes varasematele uuringutele ütlesid Bal jt (2008), et noored töötajad soovivad enam arenguvõimalusi, vanemad töötajad aga töö kindlust (*job security*). Bal jt (2013) uuema uuringu järgi on tajutud psühholoogilised lepped vastastikku seotud töö tulemustega ning avalduvad tugevamini uutel töötajatel (Bal, De Cooman, &

Mol, 2013). Seda toetab ka Robinsoni ja Rousseau (1994) uuringutulemus, mille põhjal üle poolte uutest töötajatest (54,8%) kogesid oma esimesel töökohal psühholoogiliste lepete rikkumist. Robinsoni jt (1994) uuring leidis, et uued töötajad tajuvad tööandja ja töötaja vastastikuseid kohustusi organisatsioonis oluliselt muutuvat esimeste tööaastate jooksul. Töötajad näevad oma kohustusi aja jooksul organisatsiooni ees kahanevat, seevastu kui kohustuste määr, mille täitmist oodatakse tööandjalt, tõuseb (Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994). Uute töötajate käitumine juhindub eelkõige vahetusnormidest. Kui organisatsioon pakub neile väärtuslikke ressursse ja seeläbi täidab nende psühholoogiliste lepete ootused, saavad nad ettevõttega enam seotumaks ning kasvab lojaalsus (Bal, De Cooman, & Mol, 2013). Pikema staažiga töötajad on tööga seotuses ja psühholoogilistes lepetes stabiilsemad (Bal, De Cooman, Mol, 2013). Vanematel töötajatel on võrreldes noortega ka realistlikumad ootused (Anderson, Schalk, 1998).

Hiltrop (1996) järgi mõjutab kiirelt muutuv sotsiaalne ja majanduslik keskkond ka psühholoogilisi leppeid. Kui varasemalt oli tööga kindlustatus üks peamisi tööandja tajutud kohustusi vastutasuks töötaja lojaalsuse eest, on seda muutuval ajal üha raskem tagada. Arvestades töötajate muutunud ootusi, peab tööandja end nendega kohandama (Hiltrop, 1994 ja 1995, viidatud Van der Smissen, Schalk, Reese, 2013). Üheks võimaluseks tõsta töötajate lojaalsust on varasema mõtteviisi „käsi ja kontrolli“ mõtteviisi muutmine juhtkonnas ning selle asendamine töötajate kaasamise ja arendamisega (Hiltrop, 1996).

### **1.3.3. Psühholoogiliste lepete seos tööga seotusega**

Psühholoogiliste lepete ning tööga seotuse seost on uuritud tuginedes erinevatele teooriatele. Lähtudes Rayton'i ja Yalabik'i (2014) kokkuvõttest varasemate uuringute osas, vaatasid Parzefalland ja Hakanen (2010) psühholoogiliste lepete täitmist kui ressursi (tuginedes töö ressursside-nõudmiste mudelile), mis juhib tööga seotust. Oma uuringu tulemusena demonstreerisid nad seost psühholoogiliste lepete ning tööga seotuse vahel (viidatud Rayton, Yalabik, 2014).

Bal jt (2013) uurisid psühholoogiliste lepete täitmise ning tööga seotuse seost tulenevalt Sotsiaalse vahetuse teooriast (*Social Exchange Theory*) ning Ressursside säilitamise teooriast (*Conservation of Resources Theory*) (Bal, De Cooman, & Mol, 2013). Nende uuring näitas, et tööga seotus on ennustatav vastavalt sellele, kuidas töötajad tajuvad tööandja kohustuste täitmist. Vastutasuks sellele panustavad nad ettevõtte eesmärkide ja

efektiivsuse saavutamisel (Bal, De Cooman, Mol, 2013). Sarnasele tulemusele jõudsid juba varem oma uuringus ka Robinson jt (2004), öeldes, et töötaja, kes saab organisatsioonilt enam tuge, panustab vastutasuks läbi suurema tööga seotuse (viidatud Saks, 2006).

Bal jt (2013) järgi pingutavad tööga seotud töötajad oma töös rohkem ning seetõttu tajuvad ka tööandja kohustusi enda ees kõrgemana kui tööga mitteseotud inimesed.

Rayton`i ja Yalabik`i (2014) kaasasid psühholoogiliste lepete ning tööga seotuse uurimiseks ka tööga rahulolu, kuna varasemad uuringud olid nimetanud seda tööga seotuse ennustajaks. Uuringutulemus näitas, et tööga seotus on kõrgem, kui töötaja on rahul oma tööga ning tunneb organisatsioonipoolset tajutud kohustuste täitmist (Rayton & Yalabik, 2014).

Tajutud psühholoogiliste lepete täitmise ning tööga seotuse omavahelist seost kinnitab ka Moore`i (2014) uuring (Moore, 2014).



## 2. EMPIIRILINE UURIMUS

Magistritöö empiirilise osa puhul on tegemist kvantitatiivuuringuga, mille raames viidi püstitatud eesmärgile vastuste leidmiseks Eesti trükikodades töötavate trükkalite seas läbi struktureeritud ankeetküsitlus.

Antud peatükis antakse lühiülevaade üldkogumist ning valimist, kirjeldatakse uuringu meetodit ja metodoloogiat ning esitatakse uuringu tulemused.

### 2.1. Eesti trükiteöstuse ja trükkali töö lühitutvustus

Eesti Trükikodade Liidu (2015) andmete järgi oli 2013. aastal Eestis 142 trükikoda ning 11 pakenditootjat. Kokku töötas valdkonnas 3449 töötajat. 0-9 töötajaga oli 87 ettevõtet, 10-19 töötajaga 22 ettevõtet, 20-49 töötajaga 30 ettevõtet, 50-99 8 ettevõtet ning 100 ja enam töötajaga 6 ettevõtet. Trükivaldkonna sektorid jagunevad: perioodika, reklaamtrükk, raamatud, digitrükk, etiketid/pakendid ning pakenditootjad (Trükiliit, 2015).

Trükkali kutseõpet pakub täna Tallinna Polütehnikum. Viimaste aastate keskmine lõpetajate hulk on 10-13 trükkalit, kellest umbes 75% asub erialasele tööle<sup>1</sup>. Autorile teadaolevalt on siiski paljud trükkalid oma väljaõppe saanud ettevõttes kohapeal kutseõpet omamata. Kuigi Investopedia<sup>2</sup> järgi iseloomustab oskustöölist üldiselt erihariduslik taust (*advanced education*), ei asetu töö autori hinnangul ka kooli erihariduseta trükkalid lihttööliste (*low skilled blue collars*) hulka. Trükkalitest saab rääkida kui oskustöölistest (*skilled workers*), kuna ametikoht nõuab tööks spetsiifilisi erialaseid teadmisi ja oskusi, mida omandatakse ning kinnistatakse läbi koolituste ja/või pikaajase praktika antud. Ameti õppimisprotsess (ettevõttele) on ressursimahukas nii ajaliselt kui rahaliselt.<sup>3</sup>

Trükkali tööülesandeks on trükimasina või -seadme abil trükkimine. „Ta jälgib ja kontrollib pidevalt kogu tööprotsessi. Ta tegeleb masina häälestamise ning trükitava materjali (nt paber) ettevalmistamisega. Tavaliselt kuulub trükkali kohustuste hulka ka trükimasina hooldus: puhastamine, õlitamine, reguleerimine, kulumaterjalide vahetamine ja sellega seotud arvestuse pidamine.“<sup>4</sup>

<sup>1</sup> M. Levin, Tallinna Polütehnikumi meedia erialaosakonna juhataja, kevad 2015

<sup>2</sup> <http://www.investopedia.com/terms/s/skilled-labor.asp>

<sup>3</sup> Tugineb definitsioonile: <http://www.investopedia.com/terms/s/skilled-labor.asp>

<sup>4</sup> Trükkali tööülesannete kirjeldus: <http://www.tulejatriyki.ee/index.php?page=1319&lang=est>

Kutsenõukogu on välja töötanud ka trükkali kutsestandardid, mis näitab trükkali kompetentsust kindlal tasemel. Kutseeksami edukal sooritamisel väljastatakse Kutsekoja poolt vastava taseme kutsetunnistus. Trükkali kutsetunnistus annab konkurentsieelise mitmetes Euroopa Liidu riikides.

Töö teooria osas puudusid viited varasematele oskustööliste uuringutele, kuna uuritavas valdkonnas ei ole töö autor neid andmebaasidest leidnud. Eestis antud teemal teaduslikud uurimused puuduvad, kuid värskest on kõigi töötajate tööga seotust tootmisettevõttes oma magistritöös uurinud Ruus (2015). Nimetatud andmeid kõrvutatakse käesolevas töös saadavate tulemustega.

## **2.2. Metoodika**

Antud alapeatükk tutvustab uuringu strateegiat ja valitud metoodikat – kirjeldab valimi moodustamist, uuringu meetodit ja instrumenti ning analüüsi meetodeid.

Uuring viidi läbi vahemikus november 2014-veebruar 2015. Tegemist oli kvantitatiivuuringuga, kus meetodina rakendati ankeetküsitlust. Ankeetküsimustik esitati vastajatele paber kandjal. Enamikul juhtudel viis töö autor ankeedid avatud ümbrikus ettevõttesse. Peale ankeedi täitmist oli trükkalil võimalus ümbrik sulgeda ja tagastada anonüümselt. Kaheksas ettevõttes printis firma esindaja ise ankeedid välja ning edastas täitmiseks oma töötajatele. Sellisel juhul oli tagastamise jooksul võimalik firma esindajal soovi korral tutvuda ankeedi vastustega. Ankeetidele vastamine oli siiski anonüümne. Tallinnas ja Tartus asuvates firmades käis töö autor ankeetidel peamiselt ise ettevõtetes järel, Tallinnast ja Tartust väljaspool asuvatest trükiettevõtetest saadeti täidetud ankeedid tagasi posti teel.

Koostatud oli nii eesti- kui venekeelne ankeet. Venekeelset ankeeti täitis 14 vastajat.

Magistritöö valimi moodustasid trükikodades töötavad trükkalid. Kuna trükindusega seotud ülevaadetes kajastatakse trükikodades hõivatute koguarvu, ei ole täpne arv ametikohtade lõikes teada. Hinnanguliselt on trükkalite arv Eestis täna vahemikus 350-400<sup>5</sup>. Uuringus osalesid 32 trükiettevõtte trükkalid ning uuringus osalemiseks ei andnud nõusolekut 12 trükiettevõtet. Uuringu tarbeks jagati välja 210 ankeeti, millest täidetuna sai

---

<sup>5</sup> Külli Tammes, Trükiliidu juhataja 2011-2014 (märts, 2015)

töö autor tagasi 172. Hea usaldusvahemik võimaldab teha üldistusi antud valimi juures<sup>6</sup>. Teisalt on uuringu valim on mittetõenäosuslik, kuna pole kogutud juhuslikkuse alusel. Tegemist on mugavusvalimiga, kus üksused sattusid valimisse hõlpsa leitavuse ning koostöövalmiduse tõttu (Õunapuu, 2014). Seetõttu puudutavad töös tehtavad järeldused eelkõige moodustunud valimit. Uuringu küsimustikule vastas 121 trükkalit (2/3 vastajatest) üle 40. töötajaga ettevõttest ning 47 trükkalit alla 40. töötajaga ettevõttest. Eelnevale toetudes esindab valim pigem üle 40 töötajaga trükikodade trükkalite arvamusi.

### 2.2.1. Küsitlusankeet

Ankeet koosnes viiest osast (vt küsitlusankeeti lisa 10). Ankeedi täitmine võttis aega kuni 20 minutit.

Esimesena küsiti vastaja taustaandmeid - vanust, haridust, staaži ning ettevõtte suurust.

Küsimustiku teine osa hindas **töö omadusi**. Selleks kasutati Hackman ja Oldhami (1980) Töö diagnostika küsimustiku (*The Job Diagnostic Survey*) täismetoodika esimest osa, mis hindab viite töö omadust: oskuste mitmekesisus (*skill variety*), tööülesande olemus (*task identity*), tööülesande olulisus (*task significance*), iseseisvus (*autonomy*) ja tagasiside (*feedback*). Tagasiside mõõtmiseks kodeeriti uus tunnus. Instrument koosneb seitsmest küsimusest. Vastuseid töö omadustele hinnati Likerti tüüpi skaalal ühest kuueni (1-6), kus 1 tähistab vastusevarianti „väga vähe“ ning 6 „väga palju“. Täpsemad vastuste kirjeldused vt lisa 10 küsimustik „Töö omaduste hindamine“.

Eelnimetatud autorite valemit kasutades arvutatakse ka trükkalite motivatsioonipotentsiaal (MPS) (Hackman & Oldham, 1980).

Töö kolmandas osas hinnati erinevaid **tööelu aspekte**. Töö aspektide valimisel lähtus autor Hackman ja Oldhami (1980) Töö diagnostika mõõdistuse täismetoodika kuuendast osast, mis hindab töö väärtust, ning psühholoogilisi ja sotsiaalseid faktoreid mõõtvast *General Nordic* küsimustikust (Lindström, et al., 2000). Tööelu aspektide uurimiseks kasutati 12 väidet. Hinnangute mõõtmiseks kasutati Likerti tüüpi skaalat ühest seitsmeni (1-7), kus 1 tähistab skaalal hinnangut „ebaoluline“ ning 7 „väga oluline“.

---

<sup>6</sup> Lähtudes üldkogumist 350, on antud valimi puhul usaldusvahemik 5,3 (valimikalkulaator: <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm#one>).

Trükkalite tööelu aspektide prioriteetide täpsemaks hindamiseks paluti vastajatel järjestada kolm olulisemat aspekti oma tööelus.

Ankeedi neljandas osas uuriti trükkalite **psühholoogilisi leppeid**. Psühholoogiliste lepete uurimisel on toetunud Rousseau teorialele (Rousseau, 1989; Rousseau, 1990; Rousseau, Parks, 1993). Küsimustik on koostatud sisupõhisest hindamisest (*content-oriented*) lähtudes (Rousseau, Tijoriwala, 1998; Freese, Schalk, 2008). Esitati 24 väidet, millest 11 hindavad, millisena tajuvad trükkalid töötaja kohustusi tööandja ees ning 13 väidet hindavad tajutud tööandja kohustusi töötaja ees.

Trükkalite psühholoogiliste lepete hindamiseks tuli vastajal valida üks järgnevatest vastustest: „kindlasti ei ole nõus“, „ei ole nõus“, mõneti ei ole nõus“, „mõneti olen nõus“, „olen nõus“, „kindlasti olen nõus“. Andmete statistiliseks analüüsiks anti nimetatud vastustele väärtused ühest kuueni (1-6), kus 1 tähistas hinnangut „kindlasti ei ole nõus“ ning 6 „kindlasti olen nõus“.

Ankeedi viiendas osas mõõdeti **tööga seotust**. Selle hindamiseks kasutati Schaufeli ja Bakkeri (2003) *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* 17 küsimusest koosnevat täismetoodikat, mis jaguneb kolmeks alaskaalaks: tarmukus (*vigor*) (6 küsimust), tööle pühendumine (*dedication*) (5 küsimust), töösse süüvimine (*absorption*) (6 küsimust). Nimetatud 17 küsimusele lisas töö autor kaks küsimust uurimaks trükkali hinnangut oma ametilojaalsusele ning töö olulisusele ettevõttes.

Tööga seotuse mõõtmiseks esitatud väiteid mõõdeti Likerti tüüpi skaalal ühest kuueni (1-6), kus vastaja hindas, kas esitatud väide on talle omane või mitte. Vastus 1 tähendas skaalal „kindlasti ei ole“, 2 „ei ole“, 3 „pigem ei ole“, 4 „pigem on“, 5 „on omased“, 6 „kindlasti on“.

### **2.2.2. Analüüsi meetod**

Uuringu andmeanalüüs teostati statistilise tarkvaraga SPSS. Illustreerivate jooniste tarvis kasutati programmi MS Excel ja Word.

Taustatunnuseid trükkalina töötamise staaži ja praeguse ettevõtte staaži küsiti ankeedis lahtise vastusena, kuid selgema ülevaate tarvis kodeeriti analüüsiks vastused alagruppideks

(„0-2“, „3-6“, „7-10“, „11 ja enam“ aastat). Vastuste jagunemise näitamiseks kasutati sagedustabeleid.

Algskaalade sisemise reliaabluse mõõtmiseks kasutati reliaabluskoeffitsenti Cronbachi  $\alpha$ , mis näitab, kui võrd mõõdab iga üksikküsimus uuritavat nähtust (Gliem & Gliem, 2003). Cronbachi  $\alpha$  väärtus jääb vahemikku 0-1 (Gliem, Gliem, 2003). George ja Mallery (2003) järgi näitab koeffitsendi tugevust järgmine jaotus: „  $\alpha > 0,9$  – suurepärase,  $\alpha > 0,8$  – hea,  $\alpha > 0,7$  – aktsepteeritav,  $\alpha > 0,6$  – küsitav,  $\alpha > 0,5$  – ebapiisav,  $\alpha < 0,5$  – mitteaktsepteeritav” (viidatud Gliem, Gliem, 2003).

Tunnustevaheliste seoste uurimiseks on kasutatud keskmiste võrdlemist ja risttabeleid (protsentjaotused) (nt töötasu olulisuse reastamine tööelu aspektide juures). Risttabelite puhul on seoste statistilise olulisuse testimiseks rakendatud hii-ruut testi.

Erinevate gruppide keskmiste võrdlemiseks on kasutatud dispersioonanalüüsi Oneway ANOVA, mis võimaldab võrrelda enam kui kahte gruppi (nt antud töös vanus ja haridus). Statistilise olulisuse testimiseks on kasutatud F-testi (ANOVA) ning rühmade paari kaupa võrdlemiseks on juurde tellitud Post Hoc testid (täpsemalt Bonferroni). F-test näitab, kas vähemalt üks paar võrreldavatest gruppidest erinevad teineteisest statistiliselt oluliselt. Kahe grupi keskmiste võrdluse puhul kontrollitakse statistilist olulisust t-testiga. (Tooding, 2007).

Keskväärtustele lisaks esitatakse ka vastava tulemuse standardhälve (hajuvuse näitaja), mis näitab, kui palju üksikud tulemused erinevad keskmisest väärtusest<sup>7</sup>

Statistilist olulisust hinnatakse p-väärtuste alusel olulisusnivool  $\leq 0,05$ . P-väärtust mõjutab valimi suurus – p-väärtus on tundlik väikese valimi osas. Suurte valimite korral võivad ka võrdlemisi väikesed rühmadevahelised erinevused osutuda oluliseks (Tooding, 2007). Käesoleva töö valimi juures loeb töö autor tulemust statistiliselt oluliseks ka olulisusnivool  $\leq 0,1$ .

Korrelatsioonanalüüsi kasutatakse uurimaks seoseid mõõdetud tunnuste vahel (nt tööga seotuse ning psühholoogiliste lepete tunnused). Kuna tegemist on järjestusskaaladega

---

<sup>7</sup> Kairi Osula, Andmeanalüüsi konspekt, 2009/10 (<http://www.tlu.ee/~kairio/failid/konspekt2.pdf>)

leitakse Spearmani korrelatsioonikordaja  $\rho$  toomaks välja seoste tugevust ning suunda<sup>8</sup>. Kuna korrelatsioonikordaja võib ka olla negatiivse suunaga, jäävad analüüsitulemused vahemikku -1...0...1. Võrdlemisi nõrk on seos 0,3 ning alla selle, võrdlemisi tugevaks võib pidada korrelatsioonikordajat 0,7 ning enam<sup>9</sup>. Tuginedes Toodingule (2007) soovitatakse sotsiaalteadustes lähtuda vastavast uurimistööst ning selle andmestiku taustast.

Analüüsis kasutatakse lühendeid:  $m$  – keskmine,  $s$  – standardhälve,  $p$  – statistiline olulisus (Tooding, 2007).

### **2.3. Uuringu tulemused**

Antud alapeatükis tuuakse välja teemaplokkide kaupa uuringu tulemused.

#### **2.3.1. Valimi kirjeldus**

Ülevaade valimi taustaandmetest on toodud tabelis 1.

---

<sup>8</sup> <http://www.hot.ee/piretluik/mag/skaala.html>

<sup>9</sup> <http://www.andmemasin.eu/index.php/andmeanaluusi-meetodid-korrelatsioonanaluus/>

**Tabel 1** Valimi taustaandmed protsentuaalselt (arv), n=172

TRÜKKALID		% (n)
VANUS	alla 30	23,3 (40)
	30-39	45,9 (79)
	40-49	20,3 (35)
	50 ja rohkem	8,7 (15)
	vastus puudu	1,7 (3)
HARIDUS	põhi	5,8 (10)
	kesk	27,9 (48)
	kutse (sh kesk-eri)	51,7 (89)
	kõrg	5,8 (10)
	vastus puudu	8,7 (15)
TRÜKKALINA TÖÖLEASUMISEKS KUTSEOSKUSED OMANDATUD	erialane kutseõpe	29,1 (50)
	läbi täiendkoolituse	0,6 (1)
	väljaõppega töökohal	69,8 (120)
	vastus puudu	0,6 (1)
OMAN KUTSEKOJA TRÜKKALI KUTSETUNNISTUST	jah	23,3 (40)
	ei	76,7 (132)
TRÜKKALINA TÖÖTAMISE STAAŽ (aastat)	0-2	10,5 (18)
	3-6	14,0 (24)
	7-10	23,3 (40)
	11+	52,3 (90)
STAAŽ PRAEGUSES ETTEVÖTTES (aastat)	0-2	18,6 (32)
	3-6	25,6 (44)
	7-10	27,3 (47)
	11+	28,5 (49)
PRAEGUSE ETTEVÖTTE SUURUS	kuni 40 töötajat	27,3 (47)
	üle 40 töötaja	70,3 (121)
	vastus puudu	2,3 (4)

Allikas: autori koostatud

Uuringus osalenud suurimaks vanusegrupiks osutus 30-39. aastased trükkalid (45,9%), kõige vähem oli trükkaleid vanuses 50 ja enam (8,7%).

Vastajate hulgas oli enim kutseharidusliku taustaga vastajaid (51,7%). Keskharidusega trükkalite osakaal oli 27,9%. Nii põhi- kui kõrgharidusega trükkaleid oli valimis 5,8%.

Suurim osa vastajatest on trükkali kutset alustanud väljaõppega töökohal (69,8%). 1/3 vastajatest on trükkali kutsehariduse taustaga. Antud tulemus näitas, et kooli baashariduse puudumine ei ole takistuseks antud töös, kui inimene on avatud väljaõppele ettevõttes. Erialase kutseharidusega trükkalite madal arv võib olla tingitud vähesest lõpetajate hulgast.

76,7% vastajatest ei oma Kutsekoja trükkali kutsetunnistust. Autor peab kutsetunnistuse omandamise juures oluliseks ettevõtte rolli – kas ja kuivõrd ettevõtte seda väärtustab. Ühelt poolt võib olla kutsetunnistus konkurentsieeliseks kandideerimisel. Teisalt ei ole teada, kuivõrd ärgitavad ettevõtted olemasolevaid trükkaleid kutseeksami sooritama. Kas ja millised on trükkali kutseeksami eduka sooritamisega kaasnevad eelised töökohal. Võib eeldada, et peale kutsetunnistuse omandamisele järgnevate nn stiimuliteta, puudub trükkalitel sellekohane motivatsioon. Praegune tulemus annab aluse oletada, et tänastele Eesti trükikodadele ei ole trükkali puhul tema kutsetunnistuse omamine prioriteet. Kuigi trükkali kutsetunnistus annab eelise teatud riikides väljaspool Eestit, ei ole töö autorile teadaolevate andmete kohaselt märkimisväärset tendentsi, et trükkalid liiguksid ametisse tööle väljapoole Eestit.

Suurim vastajate hulk (52,3%) hõlmas trükkaleid, kes on ametis töötanud 11 ja enam aastat. 23,3% vastajatest on töötanud trükkalina 7-10 aastat. Valimi tööstaaži keskmiseks kujunes 11 aastat. Praeguses ettevõttes on üle 11 aasta töötanud pea 1/3 vastajatest (28,5%). Keskmiseks ettevõttes töötamise ajaks on valimile toetudes 8 aastat. Need tulemused kõnelevad pigem nii trükkali stabiilsusest ametis kui ka lojaalsusest ettevõttele. Kindlasti mängib siin oma osa tõik, et trükiettevõtete arv Eestis on piiratud ning soovides töötada just trükkali ametis ollakse enam ettevõttes stabiilsed.

### 2.3.2. Töö omaduste hindamine

Uuringus osalenud trükkalite hinnangud töö omadustele (vt kirjeldus lk 17) on toodud tabelis 2.

**Tabel 2** Trükkalite (n=172) hinnangud töö omadustele, keskmine 6-punkti skaalal

Töö omadused	m	s
Oskuste mitmekesisus	4,0	1,3
Tööülesande olemus	3,7	0,9
Tööülesande olulisus	3,9	1,5
Iseseisvus	3,3	1,0
Tagasiside	3,9	1,0

Allikas: autori koostatud

Kõrgeima hinnangu trükkalitelt sai 6-pallisel skaalal töö omadus „**oskuste mitmekesisus**“ (m=4,0). Saadud tulemus näitab, et trükkalid hindavad oma tööd keskmiselt mitmekesiseks, mis osutab teadmiste-oskuste keskmisele kasutamisevõimalusele.



Vaadates töö omaduste hinnanguid taustatunnuste lõikes (lisa 1), nähtub, et trükkali töö oskuste mitmekesisust on kõrgeimaks hinnanud vastajad vanuses 50 ja rohkem ( $m=4,4$ ,  $s=1,1$ ), madalaima hinnangu ( $m=3,8$ ,  $s=1,4$ ) andsid töötajad vanuses alla 30. eluaasta. Vanemate trükkalite kõrgemat hinnangut töö mitmekesisusele toetab pikk tööstaaž antud ametis. Võib oletada, et väga rutiinne töö ei seoks trükkalit pikkadeks aastateks. Noorte trükkalite madalama hinnangu osas võib arvata, et nende tööalane vastutus on veel piiratud, mistõttu on piiratud ka oskuste kasutamine.

Hariduse osas olid oskuste mitmekesisust kõrgema keskmisega hinnanud keskkharidusega vastajad ( $m=4,1$ ,  $s=1,3$ ), madalamalt hindasid seda põhi- ning kõrgharidusega trükkalid ( $m=3,7$ , vastavalt  $s=0,9$  ja  $s=1,6$ ).

Keskmisega 3,9 hindasid trükkalid nii töö omadusi „**tööülesande olulisus**“ kui „**tagasiside**“. Selle järgi arvavad uuringus osalenud trükkalid, et nende töö tulemused võivalt mõõdukalt mõjutada teiste inimeste elu või heaolu. Oma töölt saadavat tagasiside määra hindavad nad terminiga „mõnikord“.

Nagu öeldud küsitlusanneedi tutvustuses (vt lk 28), tugines töö autor metoodikas etteantud valemile ning kodeeris antud töös kasutatava tagasiside tunnuse kahe väite põhjal – tagasiside töölt endalt ( $m=4,1$ ) ning tagasiside kolleegidelt ja juhilt ( $m=3,7$ ). Autor toob välja, et kui magistritöös oleks arvestatud ainult tagasiside töölt endalt, oleks see olnud trükkalite kõrgeima keskmise hinnangu saanud töö omadus oskuste mitmekesisuse ees.

Vanuse järgi hindasid tööülesande olulisust kõrgeimaks alla 30-aastased vastajad ( $m=4,0$ ,  $s=1,4$ ). Vanuse kasvades kahanes trükkalite hinnang oma tööülesande olulisusele. Üle 50-aastaste trükkalite hinnangu keskmiseks tulemuseks jäi 3,6 ( $s=1,5$ ). Tulemuse järgi hindavad nooremad trükkalid oma töö mõju teiste inimeste elule või heaolule kõrgemaks kui vanemad trükkalid.

Hariduslikus jaotuses hindasid tööülesande olulisust kõrgeimaks kõrgharidusega trükkalid ( $m=4,3$ ,  $s=1,6$ ), kesk- ning kutseharidusega vastajate hinnangute keskmiseks tulemuseks jäi 3,8 (mõlemal juhul  $s=1,5$ ).

Statistiliselt oluline erinevus ilmnis trükkalite hinnangutes tööülesande olulisusele ( $p=0,036$ ) tulenevalt ettevõtte suurusest. Kuni 40. töötajaga ettevõtete trükkalid hindasid oma tööülesande mõju teiste inimeste elule/heaolule kõrgemaks 4,2 ( $s=1,6$ ) kui üle 40. töötajaga ettevõtete trükkalid ( $m=3,7$ ,  $s=1,4$ ). Ettevõtte suurusest tulenevad hinnangud näitasid statistiliselt olulist erinevust ka töö omadusele „tagasiside“ ( $p=0,010$ ). Kuni 40.

töötajaga ettevõtete trükkalid hindasid saadavat tagasiside kõrgemaks ( $m=4,2$ ,  $s=1,1$ ) kui üle 40. töötajaga ettevõtete trükkalid ( $m=3,8$ ,  $s=1,0$ ).

Tagasiside osas andis statistiliselt olulise tulemuse ka trükkalistaažist tulnevad hinnangud ( $p=0,026$ ). 3-6 aastase trükkalistaažiga vastajate hinnangud ( $m=3,3$ ,  $s=1,1$ ) erinesid statistiliselt oluliselt 0-2 aastase staažiga trükkalite ( $m=4,2$ ,  $s=1,0$ ) ( $p=0,056$ , 90% usaldusnivool), 7-10 aastase staažiga trükkalite ( $m=4,0$ ,  $s=1,0$ ) ( $p=0,055$ , 90% usaldusnivool) ning 11 ja enama staažiga trükkalite hinnangutest ( $m=3,9$ ,  $s=1,0$ ) ( $p=0,062$ , 90% usaldusnivool). Selle põhjal hindavad uued trükkalid (0-2 aastat staaži), saadavat tagasiside nii töölt endalt kui juhilt ja kolleegidelt teistest kõrgemalt. 3-6 aastase trükkalistaažiga trükkalid hindavad saadavat tagasiside kõige madalamalt.

Töö omadus „**tööülesande olemus**“ sai kõigi vastajate keskmiseks tulemuseks 3,7, tähendades, et trükkalid hindavad oma tööd keskmise suurusega osaks tervikust, kus isiklik panus on nähtav lõpptulemuses.

Nii alla 30. kui 30-39-aastased trükkalid hindasid oma töö terviklikkust kõrgeima keskmisega 3,8 (vastavalt  $s=0,8$  ja  $s=0,9$ ), 50. ning enam aastaste trükkalite keskmiseks hinnanguks jäi 3,3 ( $s=1,2$ ).

Hariduse lõikes hindasid tööülesande olemust kõrgemalt kõrgharidusega vastajad ( $m=3,9$ ,  $s=0,9$ ), kõige madalamalt põhiharidusega trükkalid ( $m=3,4$ ,  $s=1,0$ ).

Töö omadus „**iseseisvus**“ sai trükkalite hinnangu keskmiseks 3,3 ehk madalaima tulemuse viie töö omaduse hulgas. See tähendab, et trükkalite arvates on nende töös keskmiselt iseseisvust võtmaks vastu mõningaid otsuseid. Kuna lõpptulemi saavutamiseks peab trükkal järgima etteantud juhiseid, on iseseisvuse madalam tulemus autori arvates ootuspärane.

Vanuseliste gruppide hinnangute osas iseseisvusele ilmnis statistiliselt oluline erinevus ( $p=0,023$ ). Madalaima hinnangu andsid trükkalid vanuses 50 ja rohkem ( $m=2,7$ ,  $s=1,0$ ), mis tähendab, et antud vanusegrupi hinnangul on nende töös väga vähe iseseisvust ning neil puudub võimalus määrata, millal ja kuidas saab töö tehtud. Kõrgemalt hindasid iseseisvust kuni 30 ning 30-39-aastased trükkalid ( $m=3,4$ , vastavalt  $s=1,1$  ja  $s=1,0$ ). Sellist mustrit kinnitas ka trükkalistaažist tulenevate hinnangute statistiliselt oluline erinevus ( $p=0,072$ , usaldusnivool 90%). Uued trükkalid (staaž 0-2 aastat) hindasid iseseisvust oma töös kõrgemaks ( $m=3,7$ ,  $s=0,8$ ), kui staažikad trükkalid (11 ja enam aastat) ( $m=3,1$ ,  $s=1,1$ ).

Tulenevalt kutsetunnistuse olemasolust, ilmnes statistiliselt oluline tulemus kutsetunnistust omavate ning mitteomavate trükkalite antud hinnangute juures ( $p=0,065$ , usaldusnivool 90%). Kutsetunnistust omavad trükkalid hindasid „oskuste mitmekesisust“ kõrgemalt ( $m=4,3$ ,  $s=1,0$ ) kui kutsetunnistust mitteomavad trükkalid ( $m=3,9$ ,  $s=1,3$ ). Võib oletada, et omandatud kutsetunnistus on suurendanud tööalast vastutust ja/või andnud võimaluse kasutada ametis enam oskusi ning teadmisi.

Hackman ja Oldhami (1980) töö omaduste hindamise seitsmele küsimusele antud vastuste keskmised ja standardhälbed on toodud lisa 2.

### **2.3.2.1. Trükkalite motivatsioonipotentsiaal**

Bakkeri ja Demerouti (2007) järgi on töö ressursid nagu autonoomia, tagasiside, kolleegide ja otsese juhi toetus jms olulise tähtsusega. Need võivad mõjutada sisemist motivatsiooni, millest tingituna on töötaja enam suunatud arengule ning õppimisele. See omakorda avaldab mõju tööülesannete soorituses ning eesmärkide saavutamises (Bakker & Demerouti, 2007).

Kasutades Hackman, Oldhami (1980) instrumenti (vt lk 18) arvutati välja uuringus osalenud trükkalite motivatsioonipotentsiaali indeks. Kuna töö omaduste keskmised on hinnatud kuuepunktisel skaalal, saab metoodikale tuginedes maksimumtulemuseks olla 216 (kuus kuubis).

$$MPS = \left[ \frac{4,0 + 3,7 + 3,9}{3} \right] * 3,3 * 3,9 \approx 50$$

Ankeedile vastanud trükkalite motivatsioonipotentsiaali indeks on 50.

Kasutades tootmisettevõtte Metaprint AS (kõigi) töötajate tööga seotuse uuringu<sup>10</sup> andmeid, sai käesoleva töö autor nende MPS indeksiks 51. Saadud tulemused on väga sarnased. Vaatamata valemil võimalikule maksimumskoorile 216, võiks trükkalite saadud MPS-i (mis moodustab ainult  $\frac{1}{4}$  maksimumskoorist) ühelt poolt pidada madalaks. Kõrvutades resultaati aga Metaprinti tulemusega, võib antud tulemus ollagi iseloomulik tööstusettevõttele.

---

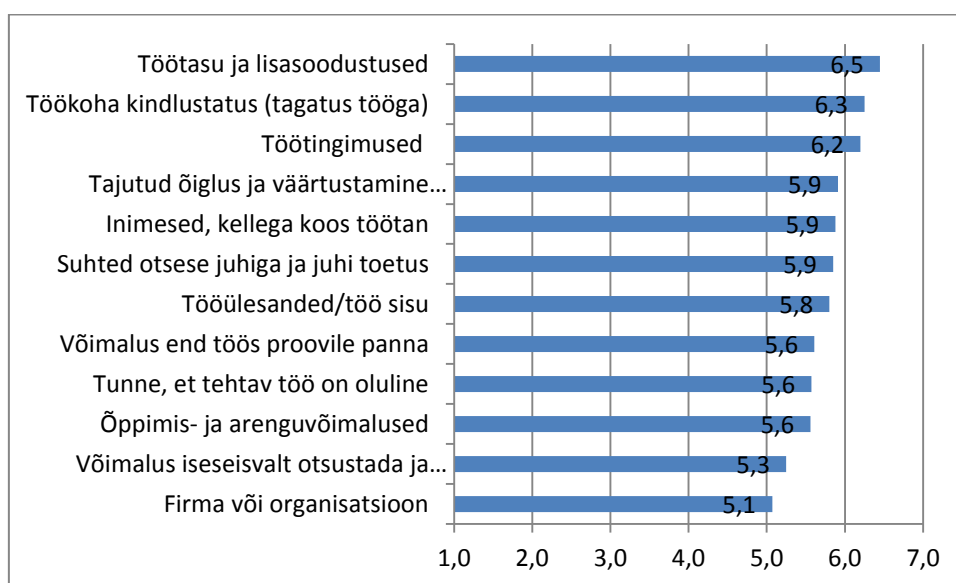
<sup>10</sup> Kasutatud E. Ruusi (2014) magistritöö „Tööga seotuse määra mõjutavad tegurid Eesti tootmisettevõttes“ andmeid.

Töö autor võrdles trükkalite MPS indeksit ka Oldham ja Hackmani (1975) uuringutulemustega. Tulemusi võrreldes selgus, et trükkalite MPS indeks moodustas maksimumskoorist 23%, Oldham ja Hackmani uuringu MPS indeksi tulemus aga 31%. Kuna nende uuringusse olid kaasatud lihttöölise kõrval ka spetsialistid ning juhid, on kõrgem tulemus ootuspärane. Samas toetab see trükkalitele iseloomulikku tulemust.

Trükkalite MPS indeksi juures peab arvestama, et oskustöölise töö oma spetsiifikkalt ei pruugi olla lihtne, kuid töö tegemise variatiivsus võib olla madal. Kuna tehakse kindlat tööloiku, saab oma oskusi kasutada piiratud kujul. Kuigi teooriale tugindes on iseseisvus tähtsaks motivaatoriks, siis tootmisettevõttes on selle piiratus oluliseks MPS-i mõjutajaks. Samas nõuab kvaliteetne resultaat kindlatest standarditest kinni pidamist. Võib arvata, et tähtsa töö tulemi nimel, ei tähtsusta oskustöölised niivõrd iseseisvusest selle juures. Seega ei pea antud juhul madal MPSi skoor tähendama üldist kesist tendentsi teadmistes või oskustes või töötaja madalat motivatsiooni antud tööd teha.

### 2.3.3. Tööelu aspektid

Järgnevalt antakse ülevaade, mida hindavad ankeedile vastanud trükkalid oma töös ning töökeskkonnas tähtsaks. Tööelu aspektidele antud hinnangute keskmised on näha joonisel 3 (standardhälbed vt lisa 3). Trükkalite hinnangute täpsem jagunemine tööelu aspektidele nii protsentuaalselt kui arvuliselt on toodud lisa 4.



**Joonis 3** Tööelu aspektidele antud hinnangute keskmised 7-punkti skaalal (allikas: autori koostatud)

Jooniselt 3 nähtub, et kõiki tööelu aspekte on hinnatud enam kui keskmiselt oluliseks. Erisused aspektide vahel on ilmnunud nn positiivse poole peal (skaala keskmisest üleval pool). Ankeedile vastanud trükkalid on tähtsaimaks aspektiks oma tööelus hinnanud töötasu ning lisasoodustusi ( $m=6,5$ ,  $s=1,0$ ) (7-punkti skaalal). Kõrgeima väärtusega (7) hindas seda 66,3% vastajatest. Keegi vastajatest ei pidanud töötasu olulisust ainult 1 või 2 punkti vääriliseks.

Keskväertustest lähtudes järgnes töötasule töökoha kindlustatus ( $m=6,3$ ,  $s=1,1$ ). Ükski trükkal ei hinnanud töökoha kindlustatuse olulisust oma tööelus väärtusega 1. Suurim osa (56,4%) andis hinnanguks kõrgeima väärtuse 7.

Tööelu aspekt „töötingimused“ oli keskmiste järjestuses hinnatud kolmandaks ( $m=6,2$ ,  $s=1,1$ ). Keegi vastajatest ei hinnanud töötingimuste tähtsust vaid väärtusega 1 või 2. Enamik vastajatest (52,9%) andis hinnanguks 7 punkti.

Kõige madalama keskmisega hindasid trükkalid konkreetse firma või organisatsiooni tähtsust nende tööelus ( $m=5,1$ ,  $s=1,5$ ). Väga oluliseks (väärtus 7) hindas antud aspekti 20,9% ning ebaoluliseks (väärtus 1) 2,9% trükkalitest. Enim hinnati antud tööelu aspekti väärtusega 6 (23,3% vastajatest).

Ülevaade tööelu aspektide keskväertustest ja standardhälvetest vanuse ning hariduse lõikes on toodud lisa 5.

Vaadeldes tööelu aspekte vanuselises lõikes, andis Oneway ANOVA Post Hoc analüüs vaid ühe statistiliselt olulise tulemuse ( $p=0,004$ ). See ilmnis eri vanuses trükkalite hinnangute juures aspektile „tunne, et tehtav töö on oluline“. Kuni 30-aastaste vastajate ( $m=5,0$ ,  $s=1,4$ ) hinnangud erinesid statistiliselt oluliselt 30-39-aastaste ( $m=5,7$ ,  $s=1,3$ ) ( $p=0,003$ ) ja 40-49-aastaste vanusegrupi ( $m=6,0$ ,  $s=1,0$ ) hinnangutest ( $p=0,001$ ). Võrreldes teiste vanusegruppidega, tähtsustavad antud aspekti olulisust oma tööelus vähim kuni 30-aastased. Vaadeldes ka teisi alla 30-aastaste trükkalite antud hinnangute keskväertusi, ei eristunud need võrreldes teiste vanusegruppidega.

Teistest enam tähtsustavad üle 50-aastased trükkalid oma tööelus tööülesannete sisu ( $m=6,1$ ,  $s=1,4$ ), kolleege ( $m=6,3$ ,  $s=1,2$ ), töökoha kindlustatust ( $m=6,6$ ,  $s=0,9$ ). Vähim õppimis- ja arenguvõimalusi ( $m=4,8$ ,  $s=1,7$ ).

Võrreldes teiste vanusegruppidega tähtsustavad 40-49-aastased trükkalid oma tööelus enim erinevaid aspekte: konkreetne firma või organisatsioon ( $m=5,4$ ,  $s=1,2$ ), töötasu ( $m=6,6$ ,  $s=0,9$ ), õppimis- ja arenguvõimalused ( $m=5,8$ ,  $s=1,4$ ), tunne, et tehtav töö on oluline

( $m=6,0$ ,  $s=1,0$ ), töötingimused ( $m=6,5$ ,  $s=1,0$ ) ning tajutud õiglus ja väärtustamine ettevõttes ( $m=6,1$ ,  $s=1,0$ ).

Tulemused näitavad, et vanemad trükkalid tähtsustavad oma tööelus enam n.ö klassikalisi töörahulolu tegureid ja stabiilsust. Noored otsivad tõenäoliselt alles oma kohta, mistõttu on nad paindlikumad erinevate tööelu aspektide osas.

Hariduslikus lõikes näitas analüüs, et võrreldes teise haridustasemega trükkalitega, hindasid põhiharidusega trükkalid pea kõigi aspektide olulisust oma tööelus madalamaks. Enim tähtsustasid erinevate aspektide olulisust keskharidusega trükkalid. Analüüs andis antud hinnangute juures mitmeid statistiliselt olulisi tulemusi, mis näitavad samuti eelnimetatud tendentse.

Töökoha kindlustatuse olulisuse ( $p=0,011$ ) hindamise juures erinesid põhi- ( $m=5,1$ ,  $s=1,1$ ) ja keskharidusega ( $m=6,3$ ,  $s=1,2$ ) trükkalite hinnangud ( $p=0,003$ ), põhi- ja kutseharidusega ( $m=6,3$ ,  $s=1,1$ ) vastajate hinnangud ( $p=0,001$ ) ning põhi- ja kõrgharidusega ( $m=6,0$ ,  $s=1,1$ ) trükkalite hinnangud ( $p=0,075$ , 90% usaldusnivool). Töötasu ja lisasoodustuste olulisusele ( $p=0,020$ ) antud hinnangute juures ilmnasid erinevused põhihariduse ( $m=5,6$ ,  $s=1,4$ ) ja keskharidusega ( $m=6,6$ ,  $s=0,7$ ) trükkalite vastuste vahel ( $p=0,002$ ), põhi- ning kutseharidusega ( $m=6,5$ ,  $s=0,9$ ) trükkalite hinnangute ( $p=0,003$ ) ning põhi- ja kõrgharidusega ( $m=6,5$ ,  $s=0,9$ ) hinnangute vahel ( $p=0,027$ ). Ka seisukohad aspekti „suhted otsese juhiga“ tähtsuses ( $p=0,016$ ) erinesid põhihariduse ( $m=4,8$ ,  $s=1,1$ ) ning keskharidusega ( $m=6,1$ ,  $s=1,0$ ) trükkalite hinnangutes ( $p=0,001$ ), põhi- ning kutseharidusega ( $m=5,8$ ,  $s=1,3$ ) trükkalite hinnangutes ( $p=0,008$ ) ning põhi- ja kõrgharidusega ( $m=5,9$ ,  $s=1,2$ ) trükkalite arvamustes ( $p=0,037$ ).

Analüüsides kutsetunnistuse omajate ning mitteomajate antud hinnanguid tööelu aspektidele, statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnenu.

Tööelu aspektide juures paluti trükkalitel lisaks ise reastada nende seast kolm olulisemat. Sarnaselt hinnangute keskmistele, nimetati enim tööelu aspektiks nr 1 töötasu (35%). Ent prioritseerimise tulemusena muutus järjekord peale töötasu. Hinnangute keskmiste põhjal järgnes töötasule töökoha kindlustatus. Olulisi tööelu aspekte ise reastades nimetati teisena tööelu aspektiks nr 1 inimeste tähtsust, kellega koos töötan (17%).

Tähtsuselt teisele kohale olid märgitud samad aspektid - töötasu ja lisasoodustused (23%) ning inimesed, kellega koos töötan (16%).

Kolmandale kohale asetati kõige enam töökoha kindlustatust (15%), millele järgnesid võrdselt töötasu ning töötingimused (14%).

Vastajatel oli võimalus pakkuda ka neljandana nende jaoks tähtsat tööelu aspekti. Seda lünka täitis vaid 64 vastajat. Enim nimetati tähtsuselt neljanda aspektina töötingimusi (5,2%).

Siiski oli vastajatest ligi 1/3 neid, kelle jaoks ei kuulu töötasu kolme oluliseima tööelu aspekti hulka. Analüüsides töötasu oluliseks pidamise seost vanusega (vt tabel 3), siis nende hulgas, kes ei nimetanud töötasu oma kolme oluliseima tööelu aspekti hulka, on rohkem alla 30-aastaseid (34%) ja 30-39-aastaseid (32%). Kirjeldatud seos on ka statistiliselt oluline (hii-ruut testi  $p=0,010$ ).

**Tabel 3** Loendamine vanusegruppide järgi, kes ei ole/on nimetanud töötasu oma kolme oluliseima tööelu aspekti hulka

	Töötasu ei ole kolmes esimeses tööelu aspektis	Töötasu on kolmes esimeses tööelu aspektis
Vanus	% (n)	% (n)
Alla 30	34,0 (16)	19,7 (24)
30-39	31,9 (15)	52,5 (64)
40-49	17,0 (8)	22,1 (27)
50+	17,0 (8)	5,7 (7)
KOKKU	100,0 (47)	100,0 (122)

Allikas: autori koostatud

#### 2.3.4. Psühholoogilised lepped

Trükkalite tajutud töötaja ning tööandja kohustuste keskväärtused ja standardhälbed on toodud tabelis 4. Vastuste protsentuaalne ning arvuline jagunemine on toodud lisa 6.

**Tabel 4** Trükkalite tajutud töötajate ning tööandjate kohustuste keskväärtused ja standardhälbed 6-punkti skaalal, (n=172)

<b>TÖÖTAJAD PEAKSID...</b>	<b>m</b>	<b>s</b>
Täitma neile antud ülesandeid kohusetundlikult ja korrektset	5,6	0,6
Võtma vastutuse oma töö eest	5,4	0,6
Säilitama häid suhteid kolleegidega	5,3	0,8
Olema valmis kolleegide abistamiseks	5,3	0,7
Täitma tööülesandeid hästi isegi siis, kui need on ebameeldivad või rutiinsed	5,2	0,7
Olema valmis organisatsiooni arenedes kaasa minema ( tööalaste) muudatustega	5,0	0,8
Olema initsiatiivikud ja avaldama arvamust (töö)protsesside parendamise osas	5,0	0,8
Tundma kohustust ja vastutust oma organisatsiooni ees	4,9	1,0
Hoidma end kursis tehnoloogia arenguga töö juures	4,9	0,8
Olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel	4,9	0,8
Võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest	4,3	1,1
<b>TÖÖANDJAD PEAKSID...</b>		
Tagama töötajale palga, mis vastaks tema töötulemusele	5,6	0,6
Looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist	5,6	0,6
Tagama töötegemiseks vajalikud tingimused ja ressursid	5,6	0,6
Tekitama ja säilitama positiivset tööõhkkonda	5,5	0,6
Pidama oluliseks õiglust ja töötajate väärtustamist	5,5	0,6
Vastutama tööga kindlustamise eest	5,4	0,7
Looma töötajatele õppimise- ja arenguvõimalusi	5,3	0,7
Pidama oluliseks tagasiside andmist töötajatele	5,3	0,7
Hoolima headest suhetest töötajate (ja juhtide)vahel	5,3	0,7
Kuulama töötaja arvamust ja võimalusel arvestama	5,3	0,7
Kaasama töötajaid otsustamise- ja parendamise protsessi	5,1	0,7
Tegelema töötajate probleemidega	4,7	1,2
Nõudma ainult töölepingus nimetatud kohustuste täitmist	4,3	1,1

Allikas: autori koostatud

Tulemus näitab, et uuringuankeedile vastanud trükkalid tajuvad keskmisest kõrgemana nii loetletud töötaja kui tööandja kohustuste täitmist. Kõige enam hindasid nad töötaja kohustuseks tööülesannete kohusetundlikku ja korrektset täitmist (m=5,6). Keegi vastajatest ei andnud sellele vastust „kindlasti ei ole nõus“. Vastuse „ei ole nõus“ andis ainult 1 vastaja. „Kindlasti olen nõus“ vastas 62,8% trükkalitest.

Suurima tööandja kohustusena pidasid vastanud trükkalid võrdselt nii palga, tervist mitteohustava töökeskkonna kui töötegemiseks vajalike tingimuste ja ressursside tagamist (m=5,6). Palga tagamise osas olid trükkalite hulgas sellega „kindlasti nõus“ 66,3% ning „nõus“ 31,4% vastajatest. 69,2% vastajatest oli „kindlasti nõus“ ning 27,3% „nõus“ tööandja kohustusega tagada töökeskkond, mis ei ohusta töötajate tervist. Tööandja tajutud



kohustusega „tagada tööks vajalikud tingimused ja ressursid“ olid „kindlasti olen nõus“ 58,1% ja „nõus“ 40,1% vastajatest.

Kõige vähem pidasid trükkalid töötaja kohustuseks võtta vastutus oma õppe ja arengu eest ( $m=4,3$ ). Sellele andis vastuseks „kindlasti olen nõus“ vaid 10,5% vastajatest. Suurima grupi moodustasid vastajaid, kes andsid hinnanguks „olen nõus“ (36,0%). „Mõneti olen nõus“ vastajate hulk oli 33,7%. See näitab, et alla poole vastajaskonnast ei hinda enda õppe ning arengu eest vastutuse võtmist väga oluliseks.

Tajutud tööandja kohustusena hindasid trükkalid madalaimaks kohustust nõuda ainult töölepingujärgsete ülesannete täitmist ( $m=4,3$ ). Nimetatud kohustusele andis suurim vastajate hulk vastuseks „mõneti olen nõus“ (40,1%). 23,3% vastajatest vastas „olen nõus“ ning „kindlasti olen nõus“ 18,0%. See tulemus peegeldab, et pigem eelistavad trükkalid ainult töölepinguga määratletud kohustuste täitmist ning n.ö lisa tegemisele ei olda avatud.

Psühholoogilisi leppeid hinnati ka trükkalite taustaandmetest tulenevalt. Kirjanduse põhjal mõjutab psühholoogilisi leppeid enam töötaja vanus ja staaž ettevõttes (Rousseau, 1989; Robinson, Kraatz, Rousseau, 1994; Bal jt, 2008). Töö autor uuris trükkalite tajutud töötaja ja tööandja kohustusi vanuselises, ettevõttes töötamise staaži ja hariduse lõikes (vt lisa 7).

Vanuse lõikes näitas analüüs mitu statistiliselt olulist tulemust järgmiste tajutud töötaja kohustuste juures:

- a) töötajad peaksid täitma neile antud ülesandeid kohusetundlikult ning korrektselt ( $p=0,040$ ). Täpsem statistiline olulisus oli kuni 30-aastaste ning 50. ning enam vanuses trükkalite antud hinnangute vahel ( $p=0,046$ ). Ülesannete kohusetundlikku täitmist tajuvad töötaja kohustusena kõige enam kuni 30-aastased trükkalid ( $m=5,8$ ,  $s=0,4$ ), vanuse kasvades keskväärtsed langesid ning üle 50-aastaste trükkalite hinnagu keskmiseks jäi 5,3 ( $s=1,0$ ).
- b) töötajad peaksid võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest ( $p=0,008$ ). Täpsemalt ilmses statistiline erinevus alla 30-aastaste ning 40-49-aastaste trükkalite antud hinnangute vahel ( $p=0,007$ ). Alla 30-aastaste vastajate hinnagute keskmine oli kõrgeim ( $m=4,7$ ,  $s=0,9$ ), madalaima hinnangu andsid trükkalid vanuses 40-49 ( $m=3,9$ ,  $s=1,3$ ). 50. ning vanemate trükkalite hinnangute keskmiseks jäi 4,0 ( $s=1,3$ ).
- c) töötajad peaksid olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel ( $p=0,057$ , 90% usaldusnivool). Täpsem analüüs näitas erinevust vanusegruppide vahel 30-39 ja 50

ning enam ( $p=0,089$ , 90% usaldusnivool) ja 40-49 ning 50 ja enam vanuses trükkalite vahel ( $p=0,048$ ). Vähim tajusid ettevõtte nimel pingutamist oma kohustusena üle 50-aastased töötajad ( $m=4,4$ ,  $s=1,1$ ), enim aga 40-49-aastased trükkalid ( $m=5,1$ ,  $s=0,7$ ).

Suures plaanis hindasid tajutud töötaja kohustusi madalamalt trükkalid vanuses 50 ning enam.

Kõige rohkem statistiliselt olulisi tulemusi näitas analüüs tulenevalt ettevõttes töötamise staažist.

- a) töötaja peaks võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest ( $p=0,048$ ). Erinesid 0-2 ning 11 ja enam aastat ettevõttes töötanud trükkalite hinnangud ( $p=0,043$ ). Hinnangute keskmine langes vanuse kasvades. Enim tajuvad õppe ning arengu eest vastutuse võtmist oma kohustusena ettevõttes kuni 2 aastat töötanud trükkalid ( $m=4,6$ ,  $s=1,0$ ). Kõige vähem üle 11-aasta ettevõttes töötanud trükkalid ( $m=4,0$ ,  $s=1,4$ ).
- b) töötajad peaksid täitma tööülesandeid hästi isegi siis, kui need on ebameeldivad või rutiinsed ( $p=0,033$ ). Statistiliselt oluliselt erinesid 3-6 ning 11 ja enam aastat ettevõttes töötanud trükkalite seisukohad ( $p=0,026$ ). 3-6 aastat ettevõttes töötanud vastuste keskmine oli madalaim ( $m=5,0$ ,  $s=0,7$ ), 11 ning enama ettevõttestaažiga aga kõrgeim ( $m=5,4$ ,  $s=0,6$ ). Võib arvata, et pikaajased trükkalid taluvad paremini rutiini, vastasel korral ei oleks nad saanud oma ametis nii pikalt töötada.
- c) töötajad peaksid olema valmis organisatsiooni arenedes kaasa minema (töölaste) muudatustega ( $p=0,006$ ). Statistiliselt olulised tulemused ilmnasid ettevõttes 0-2 ning 3-6 aastat ( $p=0,011$ ), 3-6 ja 7-10 aastat ( $p=0,049$ ), 3-6 ning 11 ja enam aastat töötanud trükkalite hinnangute vahel ( $p=0,048$ ). Ettevõttes kuni 2 aastat töötanud trükkalite keskmine hinnang oli kõrgeim ( $m=5,2$ ,  $s=0,8$ ). Vähim tunnevad seda oma kohustusena ettevõttes 3-6 aastat töötanud trükkalid ( $m=4,7$ ,  $s=0,9$ ).
- d) töötajad peaksid võtma vastutuse oma töö eest ( $p=0,010$ ). 0-2 ning 3-6 aastat ettevõttes töötanud trükkalite hinnangute vaheline statistiline olulisus on  $p=0,015$  ja 3-6 ning 11 ja enam aastat ettevõttes töötanud trükkalite vahel  $p=0,071$  (90% usaldusnivool). Madalaima hinnangu andsid taas ettevõttes 3-6 aastat töötanud trükkalid ( $m=5,2$ ,  $s=0,7$ ). Kõige enam oma kohustusena tajuvad töö eest vastutuse võtmist ettevõttes uued trükkalid (0-2 aastat) ( $m=5,6$ ,  $s=0,6$ ).

- e) töötajad peaksid olema initsiatiivikad ja avaldama arvamust (töö)protsesside parendamise osas ( $p=0,040$ ). Statistiliselt oluliselt erinesid trükkalite hinnangud, kes olid ettevõttes töötanud 0-2 ja 3-6 aastat ( $p=0,035$ ). Vähim näevad seda oma kohustusena 3-6 aastat ( $m=4,8$ ,  $s=1,0$ ) ja kõige rohkem ( $m=5,3$ ,  $s=0,7$ ) 0-2 aastat ettevõttes töötanud trükkalid.
- f) tööandjad peaksid kaasama töötajad otsustamise- ja parendamise protsessi ( $p=0,050$ ). Nimetatud statistiline olulisus ilmnes staažigruppide 3-6 ning 11 ja enam aastat hinnagute vahel. Seda ootavad tööandjalt enam ettevõttes üle 11-aasta töötanud trükkalid ( $m=5,3$ ,  $s=0,6$ ), vähim 3-6 aastat ettevõttes töötanud trükkalid ( $m=4,9$ ,  $s=0,8$ ).
- g) tööandja peaks looma töökeskonna, mis ei ohusta töötajate tervist ( $p=0,042$ ). Antud tööandja kohustust hindasid kõrgeimaks nii ettevõttes uued (0-2 aastat) kui pika staažiga (11 ning enam aastat) trükkalid ( $m=5,8$ , mõlema  $s=0,4$ ), kõige vähem nägid seda tööandja kohustusena 3-6 aastase ettevõttestaažiga trükkalid ( $m=5,5$ ,  $s=0,7$ ).
- h) tööandja peaks pidama oluliseks õiglust ja töötajate väärtustamist ( $p=0,000$ ). Erinevused antud tööandja kohustusele ilmnesid järgmiste ettevõttes töötamise perioodide juures: 0-2 ning 3-6 aastat ( $p=0,061$ , 90% usaldusnivool), 3-6 ja 7-10 aastat ( $p=0,027$ ) ning 3-6 ja 11 ning enam aastat ettevõttes töötanud trükkalite hinnangute vahel ( $p=0,000$ ). Kõrgemalt hindasid tööandja tajutud kohustust õigluse ning töötajate väärtustamise osas 11 ja enam aastat ( $m=5,7$ ,  $s=0,5$ ) ja madalamalt taas 3-6 aastat ettevõttes töötanud trükkalid ( $M=5,2$ ,  $s=0,7$ ).

Analüüs näitas, et võrreldes teistega peavad vähim oluliseks nii tajutud töötaja kui tööandja kohustuste täitmist 3-6 aastat ettevõttes töötanud trükkalid.

Tulenevalt hariduslikust taustast andis analüüs statistiliselt olulised tulemused järgmistele tajutud kohustustele:

- a) tööandja peaks vastutama tööga kindlustatuse eest ( $p=0,037$ ). Statistiline erinevus ilmnes kesk- ning kutseharidusega töötajate hinnangute vahel ( $p=0,040$ ). Enim pidasid seda tööandja kohustuseks keskharidusega ( $m=5,7$ ,  $s=0,5$ ), vähim kõrgharidusega trükkalid ( $m=5,2$ ,  $s=0,6$ ).
- b) tööandja peaks looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist ( $p=0,005$ ). Statistiline olulisus ilmnes põhi- ning kõrgharidusega ( $p=0,091$ , 90% usaldusnivool), kesk- ja kõrgharidusega ( $p=0,002$ ) ning kutse- ja kõrgharidusega

( $p=0,025$ ) trükkalite antud hinnangute vahel. Kõige enam peavad tööandja kohustuseks luua töökeskkond, mis ei ohusta töötaja tervist, keskharidusega ( $m=5,8$ ,  $s=0,5$ ) ja kõige vähem kõrgharidusega ( $m=5,1$ ,  $s=1,0$ ) trükkalid.

- c) tööandja peaks tagama töötegemiseks vajalikud tingimused ja ressursid ( $p=0,009$ ). Kesk- ja kõrgharidusega vastajate hinnangute statistiline olulisus oli  $p=0,015$ , kutse- ja kõrgharidusega  $p=0,042$ . Enam tajuvad seda tööandja kohustusena taas keskharidusega ( $m=5,7$ ,  $s=0,5$ ), kõige vähem kõrgharidusega trükkalid ( $m=5,1$ ,  $s=0,9$ ).

Analüüs näitas, et hariduse lõikes hindasid tööandja tajutud kohustusi madalamalt kõrgharidusega trükkalid. Tööandja tajutud kohustusi hindasid kõrgemalt rohkem keskharidusega trükkalid.

### 2.3.5. Tööga seotus

Antud alapeatükis tuuakse välja tööga seotuse kolme alaskaala – tarmukus<sup>11</sup>, tööle pühendumine<sup>12</sup> ja töösse süüvimine<sup>13</sup> - tulemused (vt tabel 5).

Analüüs näitas, et uuringus osalenud trükkalid hindasid samaks oma füüsilist (tarmukus,  $m=4,3$ ) ja emotsionaalset (tööle pühendumine,  $m=4,3$ ) tööga seotust. Nendest madalamaks kognitiivset tööga seotust (töösse süüvimine,  $m=3,9$ ). See näitab, et vastanud trükkalite töövõime, vastupidamise tase ja töö olulisuse tajumine on kõrgemad, keskendumine tööle aga madalam.

**Tabel 5** Trükkalite ( $n=171$ ) tööga seotuse koondtulemused 6-punkti skaalal

TÖÖGA SEOTUSE ALAJAOTUS	Cronbachi $\alpha$	m	s
Tarmukus	0,75	4,3	0,7
Tööle pühendumine	0,80	4,3	0,8
Töösse süüvimine	0,79	3,9	0,8

Allikas: autor koostatud

Töö autor toob trükkalite tööga seotuse kolme alaskaala võrdluseks kõrvale Schaufeli ja Bakkeri (2003) ning Ruus (2015) uuringu tulemused.

<sup>11</sup> Töötajatel, kelle tarmukuse tulemus on kõrge, tavaliselt tööd tehes palju energiat, särtsakust (zest) ning vastupidavust (Schaufeli, Bakker, 2003).

<sup>12</sup> Tööle pühendumuse kõrge tase näitab töötaja tugevat enese identifitseerimist läbi oma töö, sest neile on töö tähenduslik, inspireeriv ning väljakutsuv. Nad on tavaliselt entusiastlikud ning uhked oma töö üle (Ibid.).

<sup>13</sup> Töösse süüvimise kõrge skoor näitab, et töötaja on tavaliselt oma tööst n.ö haaratud ning töötades kaob aeg märkamatuks (Ibid.).

Schaufeli ja Bakkeri tööga seotuse uuringus puudus oskustöölise grupp, kuid töö autor toob välja tulemused lihttöölise (*blue collar*) grupis: tarmukus 3,67, tööle pühendumine 3,78, töösse süüvimine 3,34. Võrreldes neid andmeid trükkalite tööga seotuse määraga, viitab tulemus oskustöölise kõrgemale tööga seotuse määrale võrreldes lihttöölisega.

Ruus (2015) uuringutulemused kõigi tootmisettevõtte töötajate tööga seotuse osas olid järgmised: tarmukus 4,15, tööle pühendumine 4,32 ning töösse süüvimine 4,1. Võrdluses nende andmetega, hindasid trükkalid tööga seotuse füüsilist poolt (tarmukus) kõrgemalt. Emotsionaalne tööga seotuse määr (tööle pühendumine) oli sama, kuid töösse süüvimine (kognitiivne pool) on trükkalitel võrreldes Metaprindi kõigi tootmisettevõtte töötajate tulemusega madalam. Tulemused on võrreldavad. Kuna Metaprindi uuringusse olid kaasatud kõik töötajaid, oli ka ootuspärane, et trükkalitel jääb mõni tulemus madalamaks.

Analüüsi juures vaadati ka taustatunnuste mõju tööga seotusele (vt tabel 6).

**Tabel 6** Tööga seotuse keskmised taustatunnuste lõikes, 6-punkti skaalal\*

	TARMUKUS		TÖÖLE PÜHENDUMINE		TÖÖSSE SÜÜVIMINE	
	m (s)	p	m (s)	p	m (s)	p
<b>VANUS</b> (n=168)						
Alla 30 (n=40)	4,4 (0,6)		4,2 (0,9)		3,8 (0,8)	
30-39 (n=79)	4,2 (0,7)		4,3 (0,8)		3,9 (0,8)	
40-49 (n=34)	4,3 (0,7)		4,5 (0,7)		4,0 (0,8)	
50+ (n=15)	4,2 (0,8)		4,2 (0,7)		4,1 (0,9)	
<b>HARIDUS</b> (n=156)						
Põhi (n=9)	4,0 (0,6)		4,3 (0,5)		3,9 (0,6)	
Kesk (n=48)	4,2 (0,8)		4,2 (0,9)		3,9 (0,8)	
Kutse/kesk-eri (n=89)	4,3 (0,7)		4,3 (0,8)		3,9 (0,8)	
Kõrg (n=10)	4,3 (0,9)		4,2 (1,0)		3,8 (0,9)	
<b>AMETISTAAŽ</b> (n=171)						
0-2 (n=18)	4,4 (0,5)		4,5 (0,8)		4,1 (0,5)	
3-6 (n=24)	4,2 (0,5)		4,1 (0,8)		3,7 (0,8)	
7-10 (n=40)	4,3 (0,8)		4,3 (0,9)		4,0 (0,9)	
11+ (n=89)	4,2 (0,7)		4,3 (0,8)		3,9 (0,8)	
<b>TUNNISTUS</b> (n=171)						
Jah (n=39)	4,2 (0,6)		4,4 (0,6)		4,1 (0,7)	
Ei (n=132)	4,3 (0,7)		4,3 (0,9)		3,9 (0,8)	
<b>ETTEVÕTE</b> (n=167)						
Kuni 40 töötajat (n=47)	4,5 (0,6)	<b>0,014</b>	4,5 (0,6)	<b>0,016</b>	4,2 (0,8)	<b>0,007</b>
Üle 40 töötaja (n=120)	4,2 (0,7)		4,2 (0,9)		3,8 (0,8)	

\* tabelis on kajastatud statistilist olulisust omavad väärtused olulisusnivool  $p < 0,1$

(allikas: autori koostatud)

Analüüsi kaasatud taustatunnustest andis ainsana statistiliselt olulise tulemuse ettevõtte suurusest tulenevad trükkalite hinnangud. Tabelist 6 nähtub, et kuigi keskvaartuste vahe

erineb vaid mõnevõrra, on kuni 40. töötajaga ettevõtete trükkalid kõrgemalt hinnanud kõiki tööga seotuse alaskaalasid. Antud tulemus annab aluse eeldada, et kuni 40. töötajaga ettevõtete trükkalid on enam tööga seotud. Autor arvab, et suuremate ettevõtete suurem anonüümsus võib vähendada tööga seotust.

Siinjuures teostati eraldi analüüs uurimaks trükkalite hinnanguid oma töö olulisusele ettevõttes tulenevalt ettevõtte suurusest. Selgus, et oma tööd hindasid ettevõtte silmis olulisemaks kuni 40. töötajaga ettevõtete trükkalid ( $m=5,4$ ,  $s=1,0$ ). Üle 40. töötajaga ettevõtete trükkalite hinnangu keskmiseks kujunes 5,1 ( $s=1,0$ ). Antud tulemus on ka statistiliselt oluline ( $p=0,068$ , 90% usaldusnivool). Töö olulisuse tajumine väiksemas ettevõttes võib toetada väiksemate ettevõtete trükkalite tööga seotuse kõrgemat määra.

Tööga seotuse küsimustikule antud vastuste keskmised ning standardhälbed on ära toodud lisa 8, kuhu on lisatud ka trükkalite hinnangute jagunemine esitatud väidetele protsentuaalselt.

### 2.3.6. Tööga seotust mõjutavad tegurid

Käesolevas alapeatükis esitatakse korrelatsioonianalüüsi tulemused. Tulemused annavad vastuse küsimusele, millised käsitlevatest teguritest mõjutavad trükkalite tööga seotust. Kuna korrelatsioonianalüüs ei näita, milline tunnus on põhjuseks ja tagajärjeks, ei saa autor otseselt väita, et järgnevalt toodud tegurid on tööga seotuse mõjutajaks. Küll aga on varasemates uuringutes analüüsitavaid tegureid tööga seotuse mõjuritena käsitletud. Alljärgnevalt loeb autor mõõdukateks seosteks korrelatsioonikordajad alates 0,4.

Korrelatsioonianalüüs **töö omaduste** ning tööga seotuse vahel andis mitmeid statistiliselt olulisi positiivseid, kuid nõrku seoseid (vt tabel 7).

**Tabel 7** Seosed tööga seotuse ning töö omaduste vahel, n=171

Töö omadused		Tarmukus	Tööle pühendumine	Töösse süüvimine
Oskuste mitmekesisus	$\rho$	,237**	,365**	,329**
	p	,002	,000	,000
Tööülesande olemus	$\rho$	,039	,129	,012
	p	,615	,094	,880
Tööülesande olulisus	$\rho$	,170*	,300**	,146
	p	,026	,000	,056
Iseseisvus	$\rho$	,201**	,193*	,217**
	p	,008	,011	,004
Tagasiside	$\rho$	,319**	,360**	,294**
	p	,000	,000	,000

\*\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p < 0,01$

\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p < 0,05$  (allikas: autor koostatud)

Tööga seotust mõjutavad nõrgalt, kuid töö omadustest enim, oskuste mitmekesisus (tarmukus  $\rho=0,237$ , tööle pühendumine  $\rho=0,365$ , töösse süüvimine  $\rho=0,329$ ) ning saadav tagasiside (tarmukus  $\rho=0,319$ , tööle pühendumine  $\rho=0,360$ , töösse süüvimine  $\rho=0,294$ ). Nagu tulemused näitavad, mõjutavad nimetatud töö omadused rohkem emotsionaalset tööga seotust (tööle pühendumine). Ka tööülesande olulisuse tajumine avaldab nõrka mõju emotsionaalsele tööga seotusele ( $\rho=0,300$ ). Analüüs ei näidanud statistiliselt olulisi seoseid tööülesande olemuse ja tööga seotuse vahel.

**Psühholoogilised lepped.** Uurides tajutud töötaja kohustuste ja tööga seotuse vahelisi seoseid, näitas korrelatsioonianalüüs enamiku seoste juures statistilist olulisust. Kõik seosed olid positiivse suunaga, kuid suurem osa neist (väga) nõrgad (vt tabel 8).

**Tabel 8** Seosed tööga seotuse ning töötaja tajutud kohustuste vahel, n=171

Töötaja peaks:		Tarmukus	Tööle pühendumine	Töösse süüvimine
Täitma neile antud ülesandeid kohusetundlikult ja korrektselt	$\rho$ p	,306** ,000	,241** ,001	,139 ,069
Võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest	$\rho$ p	,147 ,056	,099 ,199	,161* ,035
Tundma kohustust ja vastutust oma organisatsiooni ees	$\rho$ p	,129 ,092	,271** ,000	,163* ,033
Hoidma end kursis tehnoloogia arenguga töö juures	$\rho$ p	,189* ,013	,261** ,001	,161* ,035
Täitma tööülesandeid hästi isegi siis, kui need on ebameeldivad või rutiinsed	$\rho$ p	,181* ,018	,240** ,002	,170* ,026
Olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel	$\rho$ p	,343** ,000	,456** ,000	,242** ,001
Säilitama häid suhteid kolleegidega	$\rho$ p	,167* ,029	,151* ,048	,189* ,013
Olema valmis kolleegide abistamiseks	$\rho$ p	,159* ,038	,104 ,175	,160* ,036
Olema valmis organisatsiooni arenedes kaasa minema (töölaste) muudatustega	$\rho$ p	,288** ,000	,222** ,004	,238** ,002
Võtma vastutuse oma töö eest	$\rho$ p	,284** ,000	,207** ,007	,192* ,012
Olema initsiatiivikad ja avaldama arvamust (töö)protsesside parendamise osas	$\rho$ p	,215** ,005	,325** ,000	,112 ,146

\*\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p < 0,01$

\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p < 0,05$  (allikas: autori koostatud)

Analüüsi tulemusena ilmnes vaid üks mõõdukas seos - tööle pühendumise ning tajutud töötaja kohustuse „olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel“ vahel ( $\rho=0,456$ ). Tarmukuse ning töösse süüvimise juures olid seosed nõrgad (tarmukus  $\rho=0,343$ , töösse süüvimine  $\rho=0,242$ ). Selle põhjal võib arvata, et trükkalid, kes peavad oluliseks ettevõtte nimel pingutamist, on enam tööga seotud emotsionaalselt.

Nõrka seost näitas tarmukusega töötaja tajutud kohustus täita ülesandeid kohusetundlikult ja korrektselt ( $\rho=0,306$ ). Tööle pühendumist mõjutab nõrgalt trükkali tajutud kohustus olla initsiatiivikas ning tööprotsessides kaasa rääkida ( $\rho=0,325$ ).

Tulemused tööga seotuse ning tajutud töötaja kohustuste vahel viitasid, et pigem on tööga seotuse mõjutajaks trükkali tajutud kohustus pingutada tööülesannete või organisatsiooni nimel. Tööga seotust ei mõjuta tajutud kohustus enda arengu või kolleegidega suhete osas.

Trükkalite tajutud tööandja kohustuste juures andis analüüs vaid ühe statistiliselt olulise tulemuse (vt lisa 9, lk 78): töösse süüvimise ning tajutud tööandja kohustuse juures hoolida headest suhetest töötajate (ja juhtide) vahel ( $\rho=0,153$ ,  $p=0,046$ ). Võib oletada, et töötajad,



kes tajuvad seda tööandja kohustusena, on rohkem töösse süüvinud. Kuid kuna antud seos on väga nõrk, ei saa siin kindlaid järeldusi teha.

Antud valimi juures saab öelda, et tööga seotust ei mõjuta see, kuidas töötaja tajub tööandja kohustusi.

Korrelatsioonianalüüs näitas statistiliselt olulisi seoseid enamiku **tööelu aspektide** ja tööga seotuse alaskaalade vahel. Kõik leitud seosed on positiivse suunaga. Kuigi enamikul juhtudel on tunnustevahelised seosed nõrgad, näitas analüüs ka kahte mõõduka tugevusega seost (vt tabel 9).

**Tabel 9** Seosed tööga seotuse ja tööelu aspektide vahel, n=171

Tööelu aspektid		Tarmukus	Tööle pühendumine	Töösse süüvimine
Tööülesanded/töö sisu	$\rho$ p	,272** ,000	,356** ,000	,301** ,000
Firma või organisatsioon	$\rho$ p	,264** ,000	,359** ,000	,266** ,000
Inimesed, kellega koos töötan	$\rho$ p	,124 ,106	,167* ,029	,211** ,006
Suhted otsese juhiga ja juhi toetus	$\rho$ p	,159* ,038	,167* ,029	,178* ,020
Töötasu ja lisasoodustused	$\rho$ p	,210** ,006	,189* ,014	,098 ,203
Õppimis- ja arenguvõimalused	$\rho$ p	,291** ,000	,314** ,000	,233** ,002
Tunne, et tehtav töö on oluline	$\rho$ p	,257** ,001	,480** ,000	,340** ,000
Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda	$\rho$ p	,223** ,003	,224** ,003	,351** ,0001
Töökoha kindlustatus (tagatus tööga)	$\rho$ p	,188* ,014	,221** ,004	,154* ,044
Töötingimused (nt valgustus, temperatuur jms)	$\rho$ p	,167* ,029	,258** ,001	,136 ,077
Tajutud õiglus ja väärtustamine ettevõttes	$\rho$ p	,129 ,094	,253** ,001	,165* ,031
Võimalus end töös proovile panna	$\rho$ p	,374** ,000	,484** ,000	,435** ,000

\*\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p < 0,01$

\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p < 0,05$  (allikas: autori koostatud)

Kui trükkal peab tähtsaks, et tehtav töö oleks oluline, mõjutab see mõõdukalt tema tööle pühendumist ( $\rho=0,480$ ). Nõrgemat mõju avaldab antud aspekt töösse süüvimisele ( $\rho=0,340$ ) ning tarmukusele ( $\rho=0,257$ ). Mõõdukat mõju tööle pühendumisele ( $\rho=0,484$ ) ja töösse süüvimisele ( $\rho=0,435$ ) avaldab aspekti „võimalus end töös proovile panna“ tähtsustamine. Mõnevõrra nõrgemalt mõjutab see tarmukust ( $\rho=0,374$ ).

Nõrka mõju trükkali tööga seotusele avaldab tööülesannete (tarmukus  $\rho=0,272$ , tööle pühendumine  $\rho=0,356$ , töösse süüvimine  $\rho=0,301$ ), organisatsiooni (tarmukus  $\rho=0,264$ , tööle pühendumine  $\rho=0,359$ , töösse süüvimine  $\rho=0,266$ ) ning õppimis- ja arenguvõimaluste (tarmukus  $\rho=0,291$ , tööle pühendumine  $\rho=0,314$ , töösse süüvimine  $\rho=0,233$ ) tähtsustamine. Nimetatud aspektide tähtsaks pidamine mõjutab enam trükkali emotsionaalset tööga seotust (tööle pühendumine).

Iseseisvalt otsustamise ja tegutsemise oluliseks pidamine mõjutab nõrgalt eelkõige trükkali töösse süüvimist ( $\rho=0,351$ ).

Statistiliselt olulised seosed leiti ka alljärgnevate trükkalite hinnanguliste aspektide ning tööga seotuse vahel (vt tabel 10).

**Tabel 10** Seosed tööga seotuse ning trükkalite hinnangute vahel

Taustatunnused		Tarmukus	Tööle pühendumine	Töösse süüvimine
Minu töö on ettevõttele oluline	$\rho$	,377**	,343**	,225**
	p	,000	,000	,003
Eelistaksin töötada mõnel teisel ametil	$\rho$	-,346**	-,459**	-,330**
	p	,000	,000	,000

\*\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p<0,01$

\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool  $p<0,05$  (allikas: autori koostatud)

Analüüs andis nõrgad positiivsed seosed iga tööga seotuse tahuga ning ettevõttes töö olulisuse tajumise vahel (tarmukus  $\rho=0,377$ , tööle pühendumine  $\rho=0,343$ , töösse süüvimine  $\rho=0,225$ ). See kinnitab varasemaid tulemusi - kui trükkal tunnetab oma töö olulisust ettevõttes, mõjutab see positiivselt tööga seotust.

Negatiivse suunaga ning nõrgad seosed ilmsid tööga seotuse ning trükkali eelistuse töötada mõnel teisel ametil, vahel ( $\rho$ =tarmukus  $\rho=-0,346$ , tööle pühendumine  $\rho=-0,459$  (mõõdukas seos), töösse süüvimine  $\rho=-0,330$ ). Tulemus näitab, et töölt lahkumise mõtted on negatiivselt seotud tööga seotusega.

Saadud korrelatsioonianalüüsi tulemused näitavad, et leitud mõõdukad ja nõrgad seosed erinevate tegurite ja tööga seotuse vahel mõjutavad eelkõige tööga seotuse emotsionaalset poolt – tööle pühendumist.

### 3. JÄRELDUSED

Antud töös kaardistati trükkalite töö tähenduslikkus, olulised tööelu aspektid, psühholoogilised lepped ja tööga seotuse määr. Näidati, kuidas eelnimetatud tegurid mõjutavad tööga seotust. Toodi välja taustatunnustest tulenevad erinevused uuritavate aspektide osas. Käesolevas peatükis tehakse järeldused saadud tulemustest, näidatakse võimalusi tööga seotuse tõstmiseks ning tuuakse välja piirangud töö tulemuste üldistamisel.

#### **Töö tähenduslikkus**

Tuginedes magistr töö teooriaosale, mängib töötaja motivatsioonis olulist osa töö tähenduslikkus. Töötaja võib oma tööd hinnata tähenduslikuks, kui ta hindab kõrgeks kindlaid töö omadusi. Uuringus osalenud trükkalid hindasid oma töö omadustest kõrgeimalt oskuste mitmekesisust. Tulemuse järgi jääb trükkalite hinnangul nende töös nõutav oskuste kasutamise määr keskmisele tasemele. Madalaimalt hinnati iseseisvuse võimalust oma töös. Autor leiab, et trükkali töö iseloomust tulenevalt on sinna piiratud iseseisvus juba sisse kirjutatud. Sellele tuginedes võib oletada, et trükkali elukutse valinud töötajaskonnal sellekohane ambitsioon üldiselt puudub. Antud arvamust toetab uuringu tulemus, mis näitas trükkalite iseseisva tegutsemise vähest väärtustamist võrreldes teiste tööelu aspektidega. Võimalust iseseisvalt otsustada ja tegutseda pidas väga oluliseks ainult alla viiendiku vastajatest. Seega iseseisvuse võimalus, mida peetakse üheks tööga seotuse mõjutajaks (Bakker, 2011), ei ole suures plaanis trükkalitele esmatähtis aspekt. Korrelatsioonianalüüs kinnitas tööga seotuse ning iseseisvuse vahelist väga nõrka seost. Vaatamata töö omaduste keskmistele hinnangutele, hindavad töö autori arvates trükkalid oma tööd siiski pigem tähenduslikuks. Antud arvamust toetab trükkalite kõrged hinnangud oma töö olulisusele ettevõttes.

#### **Tööelu aspektid**

Kõige olulisemaks aspektiks trükkalite tööelus on töötasu ja lisasoodustused. Sellele järgnevad kolleegid, töökoha kindlustatus ning töötingimused. Varasemad uuringud on näidanud, et lihttöölise (*blue collar*) tööga rahulolu esmasteks põhjusteks on töötasu ning töökoha kindlus (Quinn, Staines, McCullough, 1974, viidatud Hackman, Oldham, 1980). Kuigi töö autor toonitab erinevust lihttöölise ning oskustöölise (*skilled worker*) vahel, näitas antud uuringu tulemus siiski sama tendentsi.

Kõige vähem oluliseks peavad trükkalid konkreetset firmat, kus töötada. Samas näitasid hinnangud vanusegruppides 40-49 ning 50 ja enam, et noorematest trükkalitest peetakse olulisemaks töö sisu, firmat, töötasu, töötingimusi ning tööga kindlustatust. See viitab nende soovile stabiilsuse osas. Selle põhjuseid võib leida tööturu olukorrast, kus vanemaealistel on raskem tööle saada, seda ka vaatamata erialastele oskustele (Kahu, 2012). Tuleb aga arvestada, et pühendumine organisatsioonile ning tööga seotus on erinevad asjad. Tööga seotud inimesed on oma ülesannetesse süvenenud ning see avaldub käitumises läbi ülesande soorituse (Parakash Pati, Kumar, 2011). Üle 50-aastased trükkalid hindasid võrreldes teiste vanusegruppidega vähim oluliseks ülesannete korrektset täitmist ning firma edukuse nimel pingutamist.

Alla 30-aastaste trükkalite hinnangud tööelu aspektidele ei eristunud teiste vanusegruppide omadest üheski aspektis. Tulemuste juures võib eeldada, et neile on olulised õppimis- ja arenguvõimalused ning tööandjapoolne väärtustamine. Tuginedes eluea psühholoogiale, kus noored ning keskealised on enam suunatud õppimisele ning arenemisele kui vanemad inimesed (Ebner, Freund, & Baltes, 2006), on tulemus ootuspärane.

### **Psühholoogilised lepped**

Psühholoogilisi leppeid saab vaadelda kui töötaja tegevusstandardit, millest ta oma töös lähtub. Uuringus osalenud trükkalite hinnanguid tajutud töötajate ning tööandjate kohustuste osas mõjutab enim ettevõttes töötatud aeg. Kõige rohkem tajuvad trükkalid töötaja kohustusena täita tööülesandeid kohusetundlikult ja korrektselt, võtta vastutus oma töö eest ning säilitada head suhted kolleegidega ja abistada neid. Kõige vähem hindavad nad töötaja kohustuseks võtta vastutus õpe ja arengu eest. Nimetatud tulemus annab aluse aruteluks, miks vakantset trükkali ametikohta on keeruline täita<sup>14</sup>. Trükkali ameti omandamine eeldab valmisolekut ning tahet (pikaaegseks) (välja)õppeks. Nagu selgus aga uuringutulemustest, ei kuulu õpe ning areng üldiselt antud sihtgrupi prioriteetide hulka.

Olulisemad tööandja kohustused trükkalite silmis on palga, turvalise töökeskkonna ning töötegemiseks vajalike tingimuste ja ressursside tagamine.

Tulemustest nähtus, et trükkalid on avatud kolleegide abistamisele. Nad eelistavad täita korrektselt ning vastutada ainult lepingujärgsete tööülesannete eest. Tööandja kohustusi tajutakse kõrgemana.

---

<sup>14</sup> Autor tugineb vestlustele trükikodade personali juhtidega, 2014

Uuringu tulemused näitasid mitmeid statistiliselt olulisi tulemusi 3-6 aastat ettevõttes töötanud trükkalite madalamates hinnangutes tajutud kohustustele võrreldes teiste staažigruppidega. Kuigi erinevused polnud statistiliselt olulised, andsid 3-6 aastat ettevõttes töötanud trükkalid madalamaid hinnanguid ka oma tööga seotusele. Tegemist on ajaga, mil (noored) trükkalid on saanud ülevaate tööst ja ettevõttest, uudsus on kadunud, rutiin võib olla pigem negatiivse varjundiga ning tõenäoliselt ollakse avatud ettevõttest lahkumisele.

### **Tööga seotus ja seda mõjutavad tegurid**

Uuringus osalenud trükkalid hindasid kõrgemaks oma füüsilist (tarmukus) ning emotsionaalset (tööle pühendumine) tööga seotust. Kognitiivne tööga seotus (töösse süüvimine) jäi nendest mõnevõrra madalamaks. Tulemused näitavad võimalusi tööga seotuse tõstmiseks.

Uuringu tulemustele toetudes ei mõjuta trükkalite tööga seotust taustaandmed nagu vanus, haridus (sh kutsetunnistus) või staaž.

Mõõdukaid seoseid tööga seotusega andis teostatud analüüs trükkalite tunnetuslike aspektidega oma töö osas.

Vaatamata nõrgale seosele, võivad töö omadustest mõjutada trükkalite tööga seotuse kõiki kolme aspekti oskuste mitmekesisus ja saadav tagasiside. See näitab, et mida vähem on rutiinsust ning saadakse töölt tagasiside, seda kõrgem võib olla tööga seotuse määr. Töö olulisuse tajumine tõstab eelkõige töötaja emotsionaalset seotust. Autor tõdeb, et töö spetsiifikat arvestades on tootmisettevõttel piiratud võimalused muuta trükkalite töö mitmekesisust suures plaanis. See võib pärssida pikemas perspektiivis töötaja motivatsiooni. Selle kompenseerimiseks peab tööandja leidma muid ressursse, et vältida töötaja n.ö lihtsalt tööl käimist.

Ettevõtte suuremat võimalust tööga seotust mõjutada näeb autor läbi parema toetamise, tagasisidestamise ning kaasamise. See eeldab vastavat juhtimiskompetentsi. Kuigi positiivne ning konstruktiivne tagasiside edendab tööga seotust ning töö sooritust (Sarwar & Abugre, 2013), on küsimus, kui paljud oskustöölise juhid seda teevad. Nagu näitas tulemus tagasiside osas, hindavad trükkalid töölt endalt saadavat tagasiside kõrgemaks kui juhilt. Tuginedes metallisektori uuringule, on tööstuses suurimaks juhtimisalaseks probleemiks keskastme juhtide vähesus ja ebakompetentsus (Oll, 2001). Kuna reaalselt tulu annab ettevõtte toodang, kaldutakse inimeste juhtimise asemel oluliseks pidama protsesside juhtimist. Ühelt poolt ei saa unustada, et töötajaid on need, kelle abil

lõppresultaat saavutatakse. Teisalt on tööturule tulemas uus põlvkond, kes ei pruugi nn vanasse juhtimisstiili enam sobitada. Seepärast julgeb autor arvata, et oskustöölise kompetentse juhtimise pidamine sekundaarseks on pigem lühinägelik.

Antud uuring näitas ka kolleegide toetuse ning omavaheliste heade suhete tähtsust trükkalite jaoks. Siinjuures on juhtidel võimalusi meeskonna ühtlustamiseks.

Juhtimise tähtsust kinnitavad mitmed teooria osas viidatud uuringud, mis näitavad nii juhi kui kolleegide sotsiaalse toetuse, tagasiside ning kommunikatsiooni tähtsust töö sooritusele töö rahulolule ning tööga seotusele.

Analüüs psühholoogiliste lepete juures näitas, et trükkalite tööga seotust mõjutab töötaja tajutud kohustus pingutada tööülesannete või firma nimel. Tööga seotuse igale tahule avaldab mõõdukat mõju tajutud töötaja kohustus pingutada ettevõtte edukuse nimel. Nõrka mõju füüsilisele tööga seotusele avaldab tajutud kohustus täita ülesandeid korrektselt ning emotsionaalsele tööga seotusele tajutud kohustus olla tööl initsiatiivikas.

Uuring ei leidnud, et trükkalite tööga seotust mõjutaks töötaja tajutud kohustused enda arengu või kolleegide osas. Niisamuti ei leidnud analüüs seoseid tööga seotuse ning töötaja poolt tajutud tööandja kohustuste vahel.

Korrelatsioonianalüüsi tulemused tööelu aspektide ja tööga seotuse vahel viitasid, et tööga seotust mõjutab tehtava töö väärtustamine ning enese rakendamise soov ametis. Tööelu aspektidest mõjutab tööga seotust enim enda töös proovilepaneku ning tehtava töö olulisuse tähtsustamine. Nõrka mõju avaldab tööga seotusele tööülesannete, organisatsiooni ning õpivõimaluste tähtsustamine. Kuigi eelnimetatud aspektid mõjutavad kõiki kolme tööga seotuse poolt, avaldavad need suurimat mõju tööle pühendumisele ehk emotsionaalsele tööga seotusele. Rahalise ressursi juures näitas analüüs vaid väga nõrka seost tööga seotusega, mis kinnitab, et raha ei saa olla sisemise motivatsiooni allikaks.

Eelnevale tuginedes mõjutab tööga seotust tagasiside, kasutatav oskuste määr, tajutud kohustused ettevõtte ees. Tööga seotuseks vajavad trükkalid tähelepanu ja tehtava töö olulisust. Seda arvamust toetab tulemus suuremate ja väiksemate ettevõtete trükkalite hinnangute vahel. Kuni 40. töötajaga ettevõtete trükkalid hindasid kõrgemaks nii oma töö olulisust ettevõttes kui suuremas plaanis, saadavat tagasiside ning tööga seotust. Autori arvates võib pidada selle põhjuseks väiksemale ettevõttele omast personaalsust, kus trükkal tunnetab suuremat mõju ning vastutust töö osas. Ta ei ole vaid üks töötaja paljude seast,

kelle tegevuse või tegevusetuse tulemused võivad hajuda. Pigem on tal isiklikum roll töösse panustamisel ja täpsem ülevaade oma tegelike töötulemuste osas. Autor arvab, et ka üle 40. töötajaga ettevõtete trükkalite juures võib sellisest tendentsi oletada, kui tööd tehakse masinal üksi. Et seda kindlalt väita, peaksid trükkalid täpsemalt määratlema oma ettevõtte suuruse.

Käesolev uuring näitas, et oskustöölise töö tähtsustamise ning maine tõstmisega peab alustama ettevõtte seest. Oma töö olulisuse tajumine annab tõuke oskustöölise tööga seotusele. Tööga seotust saab tõsta, pakkudes töötajale ressursse, mis toetavad eneserakendamist. Autor mõnab, et tehtav kindel tööloik võib seada sellele piiranguid. Kui oskustöölise töö ei leia väärtustamist ettevõttes, on ka sellekohase sõnumi edastamine üldsusele raskendatud.

Arvestades tööga seotusest tulenevat kasu, kus töötajad panustavad töösse nii füüsiliselt kui mentaalselt, on lojaalsemad, peaks tööga seotuse fookuses hoidmine olema üks ettevõtete prioriteetidest. Varasemad uuringutulemused kinnitavad, et pingutused selleks tasuvad end ära.

### **3.1. Piirangud**

Kuna oskustööjõudu kasutavad ettevõtted on sarnased tööjõu kvaliteedi osas, võivad antud töö tulemustega mõningaid seoseid tõmmata ka teised firmad. Saadud valimi võrdlemisi kitsas usaldusvahemik võimaldab teha üldistusi trükkalite kohta. Samas oli tegemist mugavusvalimiga. Kuna valimisse olid sattunud rohkem üle 40. töötajaga ettevõtete trükkalid, esindab uuringu tulemus pigem suuremate trükiettevõtete trükkalite arvamusi. Trükkalite uuringu näol tegemist ainult ühe grupi oskustöölistega, mis seab piirangud üldistustele kõigi oskustööliste osas.

Võttes arvesse oskustööliste olulisust kaasaegses majanduses, on vajalik antud teemat edasi uurida. Edasised uuringud peaksid kaasama oskustöölisi teistest sektoritest, et tulemusi kõrvutada.

## KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli kaardistada oskustöölise olulised tööelu aspektid, tööga seotuse määr ning seda mõjutavaid tegureid, millena käsitleti töö tähenduslikkust ja psühholoogilisi leppeid. Eraldi näidati ka taustatunnuste mõju uuritavatele aspektidele. Oskustöölisena käsitleti trükikodades töötavaid trükkaleid, kelle seas viidi läbi ankeetküsitlus.

Töö omaduste juures hindasid valimisse sattunud trükkalid kõige kõrgemalt oskuste mitmekesisust. Antud tulemuse juures saavad keskmisel määral kasutada oma töös teadmisi ja oskusi. Töölt endalt saadavat tagasiside hinnati kõrgemaks, kui tagasiside kolleegidelt või juhilt. Madalaimalt hinnati võimalust iseseisvuseks oma töös. Töö piiratud iseseisvust võib kompenseerida teadmine lõpptulemuse olulisusest, mille saamiseks on vaja järgida etteantud juhiseid. Teisalt näitas uuringu tulemus, et võimalus iseseisvalt otsustada ei ole ka trükkalitele esmatähtis.

Kõige olulisemaks aspektiks trükkalite tööelus on töötasu. Sellele järgnevad kolleegid, töökoha kindlustatus ning töötingimused. Võrreldes teiste tööelu aspektidega tähtsustati vähim konkreetset firmat, kus töötada. Samas on konkreetne firma ning tööülesanded tähtsamad vanematele trükkalitele.

Kõige enam tajuvad trükkalid oma kohustustena tööülesannete kohusetundlikku ja korrektset täitmist, töö eest vastutuse võtmist ja kolleegidega heade suhete hoidmist. Kõige vähem peavad oma kohustuseks võtta vastutus enda õppe ja arengu eest. Tööandja kohustustena tajuvad trükkalid kõige rohkem palga, turvalise töökeskkonna ning vajalike töötingimuste tagamist. Analüüs näitas, et trükkalid eelistavad teha korrektselt oma kindlat tööloiku.

Tööhoiakutes mängivad oma osa vanuselised erinevused. Ühelt poolt viitasid tulemused vanemate trükkalite lojaalsusele ning stabiilsusele. Väljakutseks on noorte trükkalite nii töö kui ettevõttega sidumine. Võrreldes teiste vanusegruppidega ei eristunud alla 30-aastased trükkalid kõrgemate ootustega üheski tööelu aspektis. Tulemusele toetudes tähtsustavad nad pigem õppimis- ja arenguvõimalusi ning hindavad väärtustamist ettevõttes. Nimetatud aspekte on tööandjal võimalik noortele pakkuda vastutasuks lojaalsuse eest ning tõstmaks tööga seotust. Võrreldes muu staažiga, andsid madalamaid hinnanguid tajutud kohustustele ja tööga seotusele ettevõttes 3-6 aastat töötanud trükkalid.



Tööga seotuse tõstmiseks näitasid tulemused veel arenguruumi. Valimis osalenud trükkalid hindasid kõrgemaks oma füüsilist ning emotsionaalset tööga seotust, madalamaks jäi tööga seotuse kognitiivne pool. Leiti, et trükkalite valimi põhjal ei mõjuta oskustöölise tööga seotust taustatunnused nagu vanus, haridus (sh kutsetunnistus) või staaž. Ainsa taustatunnusena mõjutas antud uuringus tööga seotust ettevõtte suurus. Kuni 40. töötajaga ettevõtete trükkalid hindasid oma tööga seotust mõnevõrra kõrgemaks kui sellest suuremate ettevõtete trükkalid.

Töö tähenduslikkuse, tööelu aspektide ning psühholoogiliste lepete ja tööga seotuse vahel leiti mõned mõõdukad, kuid enamasti nõrgad seosed. Trükkalite tööga seotust antud valimi juures mõjutavad kõige enam trükkali hinnangud oma töö olulisusele, tajutud tööalased kohustused ettevõtte ees ning eneserakendamise tähtsustamine. Nendeks on eelkõige trükkali valmisolek pingutada ettevõtte edukuse nimel, soov end töös proovile panna ning tunne, et tehtav töö on oluline. Uuring ei leidnud, et trükkalite tööga seotust mõjutaks tajutud töötaja kohustused enda arengu või kolleegide osas. Niisamuti ei näidanud tööga seotusega seoseid see, kuidas tajutakse tööandja kohustusi.

Kuigi tööga seotusel on oluline osa kanda ka töötajal endal – esmaseks saab pidada töötaja motivatsiooni, on tööga seotust raske hoida, kui seda töökohal ei toetata. Võttes arvesse trükkali spetsiifilisi teadmisi, piiritletud, kuid samas olulist tööd, on töötaja motivatsiooni säilimiseks ning hoidmiseks tööandjal vajalik panustada ja leida muid tööga seotust toetavaid töö (keskkonna) ressursse. Oskustöölise tööga seotust antud valimi põhjal võimaldab tõsta kompetentne juhtimine, sh tagasiside ning kommunikatsioon osapoolte vahel, oskustöölise töö ning selle tulemi väärtustamine ja töötajate kaasamine protsessidesse. Leitud tulemid annavad ettevõtetele võimaluse nendega oma personalipoliitikas arvestada.

Käesolev uuring näitas, et oskustöölise töö tähtsustamise ning maine tõstmisega peab alustama ettevõttest seest. Läbi tööga seotud ja rahuloleva töötaja on võimalik laiem sõnum edastada ka ühiskonnale oskustöölise töö väärtustamiseks. Positiivne tagasiside töötajate poolt tõstab konkreetse ettevõtte mainet ning mõjutab tööle kandideerijate hulka.

Arvestades sarnast kvaliteeti tööjõu osas, võivad antud töö tulemuste juures seoseid tõmmata ka teised oskustööjõudu kasutavad firmad. Tuleb arvestada, et käesoleva uuringu

tulemused peegeldasid pigem üle 40. töötajaga ettevõtete oskustöölise arvamusi. Trükkalite uuringu näol on tegemist ainult ühe grupi oskustöolistega, mis seab selged piirangud üldistustele kõigi oskustöölise osas. Võrdluseks peaksid järgnema tööga seotuse ning seda mõjutavate tegurite uuringud teiste sektorite oskustöolistega. Suuremate ettevõtete kõrval oleks vajalik uuringud läbi viia ka ainult väiksemate ettevõtete oskustöölise seas. Tööga seotuse mõjutajana võiks muuhulgas uurida töötaja tajutud tööandja kohustuste rikkumise mõju tööga seotusele.

## **RESUME**

„Skilled workers`work engagement and its influencing factors based on printers example“

Kaidi Lipasaar

The problem of the decreasing working age population of Estonia and the shortage of labour force has been relevant for years. The group of skilled workers is especially influenced by today`s shortage of labour force.

This thesis focusses on the company`s role in binding an employee to the job position. The objective of the Master`s thesis is to map the important aspects of the working lives of today`s skilled workers in the printing industry, their level of work engagement and the factors influencing thereof, with meaningfulness of the work and psychological contracts considered as such. Analysis of the above mentioned factors is not a daily practice at companies, yet the factors have an influence on the employee`s length of employment. In the course of the analysis of the results, the effect of background characteristics on the aspects considered in the thesis is also examined.

To achieve the objective of the research, a survey was conducted among the printers employed at Estonian printing houses. The good range of reliability enables to make generalisations based on the sample used.

The results showed that, in general, printers are loyal to their jobs. In the author`s opinion, the reasons for this are sufficient meaningfulness of the work for representatives of the profession as well as general satisfaction with the important factors of working life. Skill variety, which includes application of their knowledge and skills in a medium extent, was considered most important by the printers in their work. Possibilities for autonomy got the lowest scores. The limited autonomy in the work may be compensated by being aware of the importance of the final outcome, which can be achieved by following certain provided rules. On the other hand, the results of the research showed that the possibility to make independent decisions was not of primary importance for the printers.

The most important aspect is the remuneration paid to the printers. This was followed by the colleagues, job security and working conditions. A certain specific company to be employed at was considered the least important.

Above all, the printers perceived prudent and correct performance of their duties, taking responsibility for their work and having good relationships with co-workers as their

obligations. They felt the least obligated to take responsibility for their training and development.

Ensuring of the wages, a safe work environment and the required work conditions were perceived by the printers as the most important obligations of the employer.

The work engagement of the printers was given the highest scores in the physical and emotional aspects, the cognitive aspect was lower. The analysis still revealed some room for growth in the level of work engagement.

It was found that, based on the sample consisting of printers, the work engagement of skilled workers was not influenced by background characteristics such as the age, education length of employment. In the case of the sample, the only background characteristic that influenced work engagement was the size of the company. The printers employed at companies with up to 40 employees considered their work engagement higher than the printers employed at larger companies.

The greatest challenge is engage young printers to their jobs and the company. The printers under the age of 30 did not distinguish in any aspects of the working life, but tend to consider opportunities for learning and development important, as well as being valued at the company. The lowest scores to their perceived obligations and work engagement were given by the printers who had been employed at their companies for 3-6 years.

The relationships found between the meaningfulness of the work, the aspects of the working life and psychological contracts and work engagement were mostly weak, some moderate. Work engagement of the printers is mainly influenced by the assessments given to their work by the printers based on their perceptions and their perceived occupational obligations. In the case of this sample, work engagement is influenced by the printer's preparedness to make an effort in the name of the company's success, the wish to test oneself at work and the feeling that the work done is important. Work engagement is not influenced by the perceived obligations of the employer.

Above all, the relationships found demonstrate an influence on the emotional side of being engaged to the job.

Work engagement can be increased by competent management, including feedback, valuing of the work of skilled workers and its outcome and involvement of employees.

Communication with and the attitudes of both the management and medium level managers are important.

A wider message can be sent to the society through a skilled worker who is engaged to his or her job and is satisfied, to add value to the position in question and to improve the company's reputation.

Since the companies using skilled labour are similar in terms of the quality of the labour force, other companies may also draw parallels with the results of this research. However, it must be kept in mind that the results obtained above all reflect the opinions of the skilled workers of the companies with more than 40 employees. On the other hand, the survey conducted with the printers only involves one group of skilled workers, which restricts making of generalisations applying to all skilled workers.

Taking into consideration the importance of skilled workers in the modern economy, it is important to continue researching this topic. Further studies should follow from other industries to enable comparison of the results.

## VIIDATUD KIRJANDUS

- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 637-647.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Psychological Science, 20*(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job-Demands Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor-Partner Interdependence Model. *Journal of Applied Psychology, 94*(6), 1562-1571.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 341-356.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology, 99*(2), 274-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress, 22*(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations, 65*(10), 1359-1378.
- Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relation between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(4), 497-523.
- Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational psychology, 22*(1), 107-122.

- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. W., & Van der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 143-158.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2013). Leading for engagement and performance - EAWOP WorkLab 2012. *EWOP in Practice*(5), lk 31-35.
- Chen, G. A. (9. March 2007. a.). The Meaning of Meaningful Work: Subject-Object Meaningfulness in Knowledge Work. Michigan. Kasutamise kuupäev: 14. April 2015. a., allikas <https://www.lsa.umich.edu/UMICH/orgstudies/Home/Current%20Students/OS%20Honors/Past%20OS%20Honors%20Theses/ChenOSHonorsThesis.pdf>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2006). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Director.ee. (October 2006. a.). Unustage pehmed väärtused, palk on tähtis. Kasutamise kuupäev: 10. March 2015. a., allikas <http://www.director.ee/unustage-pehmed-vrtused-palk-on-thtis/>
- Ebner, N. C., Baltes, P. B., & Freund, A. M. (2006). Developmental Changes in Personal Goal Orientation From Young to Late Adulthood: From Striving for Gains to Maintenance and Prevention of Losses. *Psychology and Aging*, 21(4), 664-678.
- Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to measure psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), 269-286.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-322.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.

- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (October 2003. a.). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82-88. Columbus, OH: Ohio State University. Kasutamise kuupäev: 16. March 2015. a., allikas  
<https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20&%20Gliem.pdf?s>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Motivation Through the Design of Work. rmt: J. R. Hackman, & G. R. Oldham, *Work Redesign* (lk 71-98). Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- Haridus- ja teadusministeerium. (March 2008. a.). "Tark ja tegus rahvas" 2009-2012. Eesti. Allikas: [www.hm.ee/index.php?popup=download&id=7086](http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=7086)
- Harter, J. K., Hayes, T. L., & Schmidt, F. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Herriot, P., Manning, W., & Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Journal of Management*, 8, 151-162.
- Hiltrop, J. M. (1996). Managing the changing psychological contract. *Employee Relations*, 18(1), 36-49.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahu, O. (19. September 2012. a.). Sotsioloog: vanemaealised on tööturul raskes seisus. Kasutamise kuupäev: 21. March 2015. a., allikas  
<http://uudised.err.ee/v/majandus/ee55aa28-eed9-4e4e-9c69-9dcab83c9455>
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Employee Engagement and Organizational Effectiveness: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *IJBIT*, 6(1), 102-113.
- Kirkegaard, L., & Larsen, K. (2011). Motivation of blue- and white-collar employees. Aarhus School of Business and Social Sciences. Kasutamise kuupäev: 20. April 2015. a., allikas  
[http://pure.au.dk/portal/files/36183646/Bachelor\\_Line\\_og\\_Kristina.pdf](http://pure.au.dk/portal/files/36183646/Bachelor_Line_og_Kristina.pdf)



- Laanemets, L. (14. August 2014. a.). Ettevõtted on hädas spetsialistide leidmisega. Kasutamise kuupäev: 10. March 2015. a., allikas <http://www.woodhouse.ee/uudised/ettevotted-on-hadas-spetsialistide-leidmisega>
- Lindström, K., Elo, A.-L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., . . . Orhede, E. (2000). General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work . Copenhagen: Nordic Council of Ministers .
- Maaleht.ee. (31. May 2012. a.). Mis tööpuudus? Meil on pigem tööjõupuudus? Kasutamise kuupäev: 13. March 2015. a., allikas <http://maaleht.delfi.ee/news/maaleht/uudised/mis-toopuudus-meil-on-pigem-toojoupuudus?id=64472128>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McFarlane Shore, L., & Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. rmt: C. Cooper, & D. Rousseau, *Trends in Organizational Behavior* (Kd. 1, lk 91-109). John Wiley & Sons Ltd.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77-90.
- Moore, T. (2014). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on Employee Engagement in the Millennial Generation: The Moderating Effects of Generational Affiliation. Georgia State University. Kasutamise kuupäev: 17. March 2015. a., allikas [http://scholarworks.gsu.edu/bus\\_admin\\_diss/42](http://scholarworks.gsu.edu/bus_admin_diss/42)
- Newman, D. A., & Harrison, D. A. (2008). Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New And Useful Construct "Wines"? *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 31-35.
- O'Toole, J., & Lawler, E. (2007). Changes in the American Workplace. rmt: J. O'Toole, & E. Lawler, *The New American Workplace* (lk 25-81). New York: Palgrave Macmillan.
- Oll, S. (7. September 2001. a.). Pensionile jäämine vähendab oskustöölise arvu. *Äripäev.ee*. Kasutamise kuupäev: 24. jaanuar 2015. a., allikas <http://www.aripaev.ee/article/20010907/NEWS/309079955>
- Ouweneel, E., Schaufeli, W. B., Blanc, L., & M, P. (2013). Believe, and You Will Achieve: Changes over Time in Self-Efficacy, Engagement, and Performance. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(2), 225-247.

- Parakash Pati, S., & Kumar, P. (2011). Work Engagemant: A Rethink. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(2), 264-276.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer`s obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Ruus, E. (2015). Tööga seotuse määra mõjutavad tegurid Eesti tootmisettevõttes. Eesti: Tallinna Tehnikaülikool.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!" On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60(2), 255-285.

- Sarwar, S., & Abugre, J. B. (June 2013. a.). Does provision of feedback increase work engagement and reduce cynicism among employees? *The Business and Management Review*, 3(4), 20-31.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzàlez-Romà, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (November 2003). Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Shanmugam, P., & Krishnaveni, R. (2012). Employee Engagement: An Introspection Into Its Conceptualisation. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 1(9), 186-194.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Miyanaka, D., & Iwata, N. (2010). Why Japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the Utrecht Work Engagement scale. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(17).
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: a moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441-456.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (August 2012. a.). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647-680.
- Thomas, K. W. (2009). What Engagement Looks Like Today. rmt: K. W. Thomas, *Intrinsic Motivation at Work* (2 tr., lk 3-44). San Fransisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: "An Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

- Tooding, L.-M. (2007). *Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Trükiliit. (26. March 2015. a.). Trükinduse statistikast. *Punktikav*, 31, lk 11.
- Van der Smissen, S., Schalk, R., & Freese, C. (2013). Contemporary psychological contracts: How both employer and employee changing the employment relationship. *Management Revue*, 24(4), 309-327.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and its Relation With Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91-111.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. (E. Kärner, Toim.) Tartu, Estonia: Tartu Ülikool. Kasutamise kuupäev: 27. March 2015. a., allikas <http://euroakadeemia.ee/materjalid/%D5unapuu%20%F5pik.pdf>
- Ärileht.ee. (9. January 2015. a.). Marje Josing: tööjõu puudusest on saanud Eesti fenomen. Kasutamise kuupäev: 26. February 2015. a., allikas <http://arileht.delfi.ee/news/uudised/marje-josing-toojou-puudusest-on-saanud-estif-fenomen?id=70530445>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial return: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356.

# LISAD

## LISA 1

Töö omaduste hindamine taustatunnuste järgi 6-punkti skaalal\*

	OSKUSTE MITMEKESISUS		TÖÖÜLESANDE OLEMUS		TÖÖÜLESANDE OLULISUS		ISE-SEISVUS		TAGASISIDE	
	m (s)	p**	m (s)	p	m (s)	p**	m (s)	p**	m (s)	p**
<b>VANUS</b>										
alla 30 (n=40)	3,8 (1,4)		3,8 (0,8)		4,0 (1,4)		3,4 (1,1)		4,0 (0,9)	
30-39 (n=79)	4,0 (1,3)		3,8 (0,9)		3,9 (1,5)		3,4 (1,0)		3,8 (1,2)	
40-49 (n=35)	3,9 (1,1)		3,7 (1,0)		3,8 (1,5)		2,9 (1,0)		4,0 (0,9)	
50 ja rohkem (n=15)	4,4 (1,1)		3,3 (1,2)		3,6 (1,5)		2,7 (1,0)	0,023	3,9 (0,8)	
<b>HARIDUS</b>										
põhi (n=10)	3,7 (0,9)		3,4 (1,0)		4,0 (1,2)		3,5 (1,0)		3,7 (1,0)	
kesk (n=48)	4,1 (1,3)		3,8 (0,9)		3,8 (1,5)		3,2 (1,1)		4,0 (1,0)	
kutse /kesk-eri (n=89)	4,0 (1,3)		3,8 (0,9)		3,8 (1,5)		3,3 (1,0)		3,8 (1,1)	
kõrg (n=10)	3,7 (1,6)		3,9 (0,9)		4,3 (1,6)		3,2 (0,9)		4,0 (1,0)	
<b>KUTSEOSKUSED</b>										
õppeasutuses (n=50)	4,0 (1,3)		3,9 (0,8)		3,8 (1,6)		3,3 (0,9)		3,7 (1,0)	
tööl (n=120)	3,9 (1,2)		3,7 (0,9)		3,9 (1,4)		3,2 (1,1)		4,0 (1,0)	
<b>TUNNISTUS</b>										
jah (n=40)	4,3 (1,0)		3,9 (1,0)		4,0 (1,4)		3,4 (1,1)		3,9 (1,0)	
ei (n=132)	3,9 (1,3)	0,065	3,7 (0,9)		3,8 (1,5)		3,2 (1,0)		3,9 (1,1)	
<b>TRÜKKALISTAAŽ</b>										
0-2 (n=18)	3,8 (1,2)		3,9 (0,8)		4,4 (1,4)		3,7 (0,8)		4,2 (1,0)	
3-6 (n=24)	3,7 (1,2)		3,5 (1,0)		3,7 (1,1)		3,1 (1,1)		3,3 (1,1)	
7-10 (n=40)	4,1 (1,2)		3,8 (0,8)		4,1 (1,3)		3,5 (1,0)		4,0 (1,0)	
11+ (n=90)	4,0 (1,3)		3,7 (1,0)		3,7 (1,6)		3,1 (1,1)	0,072	3,9 (1,0)	0,026
<b>STAAŽ FIRMAS</b>										
0-2 (n=32)	3,8 (1,4)		3,7 (1,0)		4,2 (1,6)		3,4 (1,1)		3,9 (1,0)	
3-6 (n=44)	3,8 (1,2)		3,7 (0,9)		3,9 (1,3)		3,5 (1,0)		3,8 (1,1)	
7-10 (n=47)	3,9 (1,2)		3,9 (0,8)		3,8 (1,6)		3,2 (1,0)		3,9 (1,1)	
11+ (n=49)	4,2 (1,3)		3,7 (1,0)		3,7 (1,4)		3,1 (1,0)		3,9 (0,9)	
<b>ETTEVÖTE</b>										
kuni 40 töötajat (n=47)	4,0 (1,1)		3,6 (0,8)		4,2 (1,6)		3,3 (0,8)		4,2 (1,1)	
üle 40 töötaja (n=121)	3,9 (1,3)		3,8 (0,9)		3,7 (1,4)	0,036	3,3 (1,1)		3,8 (1,0)	0,010

\*tulemused on saadud kasutades Oneway ANOVA Post Hoc-i

\*\* tabelis on kajastatud statistilist olulisust omavad väärtused olulisusnivool  $p < 0,1$  (allikas: autori koostatud)

**LISA 2**

Töö omadusi hindavate küsimuste keskmised ja standardhälbed 6-punkti skaalal,  
(n=172)

<b>TÖÖ OMADUSTE KÜSIMUSED</b>	<b>m</b>	<b>s</b>
Mis määral annab töö ise sulle tagasisidet Sinu töösoorituse kohta?	4,1	1,2
Kui mitmekesine on Sinu töö? Mil määral nõuab Su töö erinevate tööülesannete täitmist, mille käigus saad kasutada oma oskusi ja andeid?	4,0	1,3
Mil määral nõuab Sinu töö suhtlemist teiste inimestega?	3,9	1,0
Kui oluline on üldiselt Sinu töö? S.t, kas Sinu töö tulemused võivad tõenäoliselt mõjutada teiste inimeste elu või heaolu.	3,9	1,5
Mil määral võimaldab Sinu töö tegeleda tervikülesannetega? Kas töö on üks mõistetav tervik, kas sellel on algus ja lõpp? Või on töö vaid osa tervikust, mille lõpetavad teised inimesed või masinad.	3,7	0,9
Mil määral juhid või kaastöötajad annavad Sinu tööle tagasisidet?	3,7	1,2
Kui palju iseseisvust on Sinu töös? Kui palju on Sul võimalik korraldada oma tööd ja tööaega?	3,3	1,0

Allikas: autori koostatud

Trükkalite tööelu aspektide keskmised ning standardhälbed 7-punkti skaalal, n=172

<b>TÖÖELU ASPEKTID</b>	<b>m</b>	<b>s</b>
Tööülesanded/töö sisu	5,8	1,3
Firma või organisatsioon	5,1	1,5
Inimesed, kellega koos töötan	5,9	1,2
Suhted otse juhiga ja juhi toetus	5,9	1,2
Töötasu ja lisasoodustused	6,5	1,0
Õppimis- ja arenguvõimalused	5,6	1,4
Tunne, et tehtav töö on oluline	5,6	1,3
Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda	5,3	1,2
Töökoha kindlustatus (tagatus tööga)	6,3	1,1
Töötingimused	6,2	1,1
Tajutud õiglus ja väärtustamine ettevõttes	5,9	1,2
Võimalus end töös proovile panna	5,6	1,2

Allikas: autori koostatud

LISA 4

Trükkalite hinnangute jagunemine tööelu aspektidele protsentuaalselt (arv sulgudes),  
(n=172)

	ebaoluline						väga oluline
TÖÖELU ASPEKTID	1	2	3	4	5	6	7
Tööülesanded/töö sisu	0,0 (0)	1,2 (2)	4,1 (7)	12,8 (22)	19,2 (33)	20,9 (36)	41,9 (72)
Firma või organisatsioon	2,9 (5)	4,1 (7)	6,4 (11)	21,5 (37)	20,9 (36)	23,3 (40)	20,9 (36)
Inimesed, kellega koos töötan	0,0 (0)	1,2 (2)	4,7 (8)	5,2 (9)	23,3 (40)	25,0 (43)	40,7 (70)
Suhted otsese juhiga ja juhi toetus	0,6 (1)	0,6 (1)	3,5 (6)	9,3 (16)	18,0 (31)	30,2 (52)	37,8 (65)
Töötasu ja lisasoodustused	0,0 (0)	0,0 (0)	2,3 (4)	4,7 (8)	4,7 (8)	22,1 (38)	66,3 (114)
Õppimis- ja arenguvõimalused	0,6 (1)	4,1 (7)	5,2 (9)	11,0 (19)	18,6 (32)	28,5 (49)	32,0 (55)
Tunne, et tehtav töö on oluline	1,2 (2)	2,3 (4)	2,9 (5)	11,0 (19)	24,4 (42)	30,8 (53)	27,3 (47)
Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda	0,6 (1)	1,2 (2)	5,2 (9)	15,7 (27)	36,0 (62)	25,6 (44)	15,7 (27)
Töökoha kindlustatus (tagatus tööga)	0,0 (0)	2,3 (4)	1,2 (2)	4,1 (7)	10,5 (18)	25,6 (44)	56,4 (97)
Töötingimused	0,0 (0)	0,0 (0)	3,5 (6)	6,4 (11)	9,3 (16)	27,9 (48)	52,9 (91)
Tajutud õiglus ja väärtustamine ettevõttes	1,2 (2)	0,0 (0)	3,5 (6)	7,0 (12)	22,1 (38)	22,7 (39)	43,6 (75)
Võimalus end töös proovile panna	0,0 (0)	1,2 (2)	4,1 (7)	12,8 (22)	23,3 (40)	32,0 (55)	26,7 (46)

Allikas: autori koostatud



LISA 5

Trükkalite hinnangute keskmised tööelu aspektidele vanuse ning hariduse lõikes, 7-punkti skaalal\*

	VANUS					HARIDUS				
	alla 30 (n=40)	30-39 (n=79)	40-49 (n=35)	50+ (n=15)	p**	põhi (n=10)	kesk (n=48)	kutse/kesk-eri (n=89)	kõrg (n=10)	p**
TÖÖELU ASPEKTID	m (s)	m (s)	m (s)	m (s)		m (s)	m (s)	m (s)	m (s)	
Tööülesanded/töö sisu	5,7 (1,3)	5,8 (1,3)	6,0 (1,2)	6,1 (1,4)		5,8 (1,3)	6,0 (1,2)	5,7 (1,4)	5,8 (1,2)	
Firma või organisatsioon	5,0 (1,3)	5,0 (1,6)	5,4 (1,2)	5,1 (2,2)		4,8 (0,8)	5,1 (1,6)	5,0 (1,7)	5,2 (1,1)	
Inimesed, kellega koos töötan	6,0 (1,1)	5,8 (1,1)	6,0 (1,4)	6,3 (1,2)		5,1 (1,0)	6,1 (1,2)	5,9 (1,2)	5,6 (1,6)	
Suhted otsese juhiga ja juhi toetus	5,8 (1,1)	5,9 (1,2)	5,9 (1,2)	5,7 (1,8)		4,8 (1,1)	6,1 (1,0)	5,8 (1,3)	5,9 (1,2)	0,016
Töötasu ja lisaoodustused	6,4 (1,0)	6,4 (0,9)	6,6 (0,9)	6,5 (1,2)		5,6 (1,4)	6,6 (0,7)	6,5 (0,9)	6,5 (0,9)	0,020
Õppimis- ja arenguvõimalused	5,7 (1,4)	5,6 (1,4)	5,8 (1,4)	4,8 (1,7)		5,2 (1,0)	5,8 (1,3)	5,5 (1,5)	6,0 (1,1)	
Tunne, et tehtav töö on oluline	5,0 (1,4)	5,7 (1,3)	6,0 (1,0)	5,5 (1,5)	0,004	5,3 (1,3)	5,5 (1,7)	5,6 (1,2)	5,7 (1,1)	
Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda	5,2 (1,1)	5,3 (1,1)	5,2 (1,4)	5,1 (1,3)		4,5 (1,7)	5,3 (1,2)	5,4 (1,2)	4,9 (0,7)	
Töökoha kindlustatus (tagatus tööga)	6,0 (1,4)	6,3 (1,1)	6,4 (1,0)	6,6 (0,9)		5,1 (1,1)	6,3 (1,2)	6,3 (1,1)	6,0 (1,1)	0,011
Töötingimused	5,9 (1,3)	6,2 (1,0)	6,5 (1,0)	6,4 (1,0)		5,8 (1,2)	6,3 (1,0)	6,2 (1,0)	6,2 (1,5)	
Tajutud õiglus ja väärtustamine ettevõttes	6,0 (1,1)	5,9 (1,3)	6,1 (1,0)	5,5 (1,8)		5,8 (1,1)	6,1 (1,2)	5,9 (1,3)	5,5 (1,2)	
Võimalus end töös proovile panna	5,5 (1,4)	5,8 (1,1)	5,7 (1,1)	5,2 (1,2)		5,4 (1,2)	5,6 (1,4)	5,6 (1,1)	5,4 (1,4)	

\*tulemused on saadud kasutades Oneway ANOVA Post Hoc-i

\*\*tabelis on kajastatud statistilist olulisust omavad väärtused olulisusnivool  $p < 0,1$  (allikas: autori koostatud)

LISA 6

Trükkalite hinnangute jagunemine tajutud töötaja ning tööandja kohustustele  
 protsentuaalselt (vastajate arv), n=172

TÖÖTAJA PEAKS...	Kindlasti ei ole nõus (1)	Ei ole nõus (2)	Mõneti ei ole nõus (3)	Mõneti olen nõus (4)	Olen nõus (5)	Kindlasti olen nõus (6)
Täitma neile antud ülesandeid kohusetundlikult ja korrektset	0,0 (0)	0,6 (1)	0,0 (0)	1,2 (2)	35,5 (61)	62,8 (108)
Võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest	2,3 (4)	3,5 (6)	14,0 (24)	33,7 (58)	36,0 (62)	10,5 (18)
Tundma kohustust ja vastutust oma organisatsiooni ees	1,2 (2)	1,2 (2)	5,8 (10)	16,9 (29)	50,6 (87)	24,4 (42)
Hoidma end kursis tehnoloogia arenguga töö juures	0,0 (0)	0,6 (1)	2,9 (5)	25,0 (43)	48,3 (83)	23,3 (40)
Täitma tööülesandeid hästi isegi siis, kui need on ebameeldivad või rutiinsed	0,0 (0)	0,0 (0)	1,7 (3)	12,2 (21)	54,1 (93)	32,0 (55)
Olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel	0,0 (0)	1,2 (2)	2,9 (5)	21,5 (37)	53,5 (92)	20,9 (36)
Säilitama häid suhteid kolleegidega	0,6 (1)	0,0 (0)	1,7 (3)	7,0 (12)	47,1 (81)	43,6 (75)
Olema valmis kolleegide abistamiseks	0,0 (0)	0,0 (0)	1,7 (3)	8,1 (14)	51,2 (88)	39,0 (67)
Olema valmis organisatsiooni arenedes kaasa minema ( tööalaste) muudatustega	0,0 (0)	0,6 (1)	1,7 (3)	21,5 (37)	49,4 (85)	26,7 (46)
Võtma vastutuse oma töö eest	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	(8,1) 14	43,6 (75)	48,3 (83)
Olema initsiatiivikad ja avaldama arvamust (töö)protsesside parendamise osas	0,6 (1)	0,0 (0)	2,9 (5)	14,5 (25)	55,8 (96)	26,2 (45)
TÖÖANDJA PEAKS...						
Tekitama ja säilitama positiivset tööõhkkonda	0,0 (0)	0,6 (1)	0,0 (0)	3,5 (6)	42,4 (73)	53,5 (92)
Looma töötajatele õppimise- ja arenguvõimalusi	0,0 (0)	0,6 (1)	0,6 (1)	9,9 (17)	48,3 (83)	40,7 (70)
Tagama töötajale palga, mis vastaks tema töötulemusele	0,0 (0)	0,6 (1)	1,2 (2)	0,6 (1)	31,4 (54)	66,3 (114)
Kaasama töötajaid otsustamise- ja parendamise protsessi	0,0 (0)	0,0 (0)	1,7 (3)	16,3 (28)	50,0 (86)	32,0 (55)
Nõudma ainult töölepingus nimetatud kohustuste täitmist	0,0 (0)	7,0 (12)	11,6 (20)	40,1 (69)	23,3 (40)	18,0 (31)
Tegelema töötajate probleemidega	0,6 (1)	6,4 (11)	8,1 (14)	19,8 (34)	37,2 (64)	27,9 (48)
Vastutama tööga kindlustamise eest	0,0 (0)	0,6 (1)	2,3 (4)	4,7 (8)	41,3 (71)	51,2 (88)
Looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist	0,0 (0)	0,6 (1)	0,6 (1)	2,3 (4)	27,3 (47)	69,2 (119)
Pidama oluliseks tagasiside andmist töötajatele	0,0 (0)	0,0 (0)	1,2 (2)	8,7 (15)	52,9 (91)	37,2 (64)
Hoolima headest suhetest töötajate (ja juhtide)vahel	0,0 (0)	0,0 (0)	1,7 (3)	7,0 (12)	52,9 (91)	38,4 (66)
Tagama töötegemiseks vajalikud tingimused ja ressursid	0,0 (0)	0,6 (1)	0,6 (1)	0,6 (1)	40,1 (69)	58,1 (100)
Kuulama töötaja arvamust ja võimalusel arvestama	0,0 (0)	0,0 (0)	1,7 (3)	8,7 (15)	47,1 (81)	42,4 (73)
Pidama oluliseks õiglust ja töötajate väärtustamist	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	5,8 (10)	39,0 (67)	55,2 (95)

Allikas: autori koostatud

LISA 7

Statistiliselt olulised trükkalite tajutud töötaja ja tööandja kohustused taustatunnuste lõikes\*, n=172

		Tajutud kohustused				n	m	s	p**	
Töötajad peaksid	täitma neile antud ülesandeid kohusetundlikult ja korrektset	alla 30	40	5,8	0,4				0,040	
		30-39	79	5,6	0,5					
		40-49	35	5,6	0,5					
		50+	15	5,3	1,0					
	võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest	alla 30	40	4,7	0,9				0,008	
		30-39	79	4,3	0,9					
		40-49	35	3,9	1,3					
		50+	15	4,0	1,3					
	olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel	alla 30	40	4,9	0,9				0,051	
		30-39	79	5,0	0,7					
		40-49	35	5,1	0,7					
		50+	15	4,4	1,1					
Töötajad peaksid	võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest	0-2	33	4,6	1,0				0,048	
		3-6	44	4,4	0,9					
		7-10	47	4,3	0,9					
		11+	49	4,0	1,4					
	täitma tööülesandeid hästi isegi siis, kui need on ebameeldivad või rutiinsed	0-2	33	5,2	0,7				0,033	
		3-6	44	5,0	0,7					
		7-10	47	5,1	0,8					
		11+	49	5,4	0,6					
	olema valmis organisatsiooni arenedes kaasa minema (tööalaste muutustega)	0-2	33	5,2	0,8				0,006	
		3-6	44	4,7	0,9					
		7-10	47	5,1	0,7					
		11+	49	5,1	0,7					
	võtma vastutuse oma töö eest	0-2	33	5,6	0,6				0,010	
		3-6	44	5,2	0,7					
		7-10	47	5,3	0,6					
		11+	49	5,5	0,6					
	olema initsiatiivikad ja avaldama arvamust (töö)protsesside parendamise osas	0-2	33	5,3	0,7				0,040	
		3-6	44	4,8	1,0					
		7-10	47	5,1	0,7					
		11+	49	5,0	0,7					
	Tööandja peaks	kaasama töötajaid otsustamise- ja parendamisprotsessi	0-2	33	5,2	0,7				0,050
			3-6	44	4,9	0,8				
			7-10	47	5,2	0,8				
			11+	49	5,3	0,6				
looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist		0-2	33	5,8	0,4				0,042	
		3-6	44	5,5	0,7					
		7-10	47	5,6	0,8					
		11+	49	5,8	0,4					
pidama oluliseks õiglust ja töötajate väärtustamist		0-2	33	5,5	0,6				0,000	
		3-6	44	5,2	0,7					
		7-10	47	5,5	0,6					
		11+	49	5,7	0,5					

\*tulemused on saadud kasutades Oneway ANOVA Post Hoc-i

\*\*tabelis on kajastatud statistilist olulisust omavad väärtused olulisusnivool  $p < 0,1$  (allikas: autori koostatud)

Tajutud kohustused		n	m	s	p**	
Tööandja peaks  jaotus hariduse järgi	vastutama tööga kindlustatuse eest	põhi	10	5,5	0,5	0,037
		kesk	48	5,7	0,5	
		kutse	89	5,3	0,8	
		kõrg	10	5,2	0,6	
	looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist	põhi	10	5,7	0,5	0,005
		kesk	48	5,8	0,5	
		kutse	89	5,6	0,5	
		kõrg	10	5,1	1,0	
	tagama töötegemiseks vajalikud tingimused ja ressursid	põhi	10	5,3	0,5	0,009
		kesk	48	5,7	0,5	
		kutse	89	5,6	0,5	
		kõrg	10	5,1	0,9	

\*tulemused on saadud kasutades Oneway ANOVA Post Hoc-i

\*\*tabelis on kajastatud statistilist olulisust omavad väärtused olulisusnivool  $p < 0,1$  (allikas: autori koostatud)

LISA 8

Tööga seotuse vastuste jagunemine protsentuaalselt (vastajate arv) ja keskmised 6-punkti skaalal

		Kindlasti ei ole	Ei ole	Pigem ei ole	Pigem on	On omased	Kindlasti on	m (s)
TARMUKUS (n=171)	Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat	3,5 (6)	7,6 (13)	29,2 (50)	38,6 (66)	18,1 (31)	2,9 (5)	3,7 (1,1)
	Oma ametis tunnen end tugeva ja jõudsana	0,0 (0)	3,5 (6)	7,6 (13)	36,3 (62)	35,7 (61)	17,0 (29)	4,6 (1,0)
	Olen nõus meelsasti tööle tulema	0,6 (1)	4,1 (7)	16,4 (28)	39,2 (67)	27,5 (47)	12,3 (21)	4,3 (1,0)
	Olen suuteline pikalt järjest töötama	0,6 (1)	4,7 (8)	14,0 (24)	29,2 (50)	29,2 (50)	22,2 (38)	4,5 (1,2)
	Tunnen, et töötades olen vaimselt väga vastupidav	1,8 (3)	5,8 (10)	22,2 (38)	34,5 (59)	25,1 (43)	10,5 (18)	4,1 (1,1)
	Olen tööd tehes järjekindel ka siis, kui kõik ei laabu hästi	0,0 (0)	0,6 (1)	12,3 (21)	43,9 (75)	27,5 (47)	15,8 (21)	4,5 (0,9)
PÜHENDUMINE (n=171)	Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk	1,2 (2)	2,9 (5)	6,4 (11)	33,9 (58)	31,0 (53)	24,6 (42)	4,6 (1,1)
	Olen oma töös entusiastlik	0,6 (1)	2,3 (4)	11,1 (19)	49,7 (85)	25,7 (44)	10,5 (18)	4,3 (0,9)
	Mu töö inspireerib mind	3,5 (6)	7,0 (12)	24,0 (41)	42,1 (72)	17,0 (29)	6,4 (11)	3,8 (1,1)
	Olen uhke töö üle, mida teen	1,2 (2)	2,9 (5)	7,0 (12)	31,6 (54)	31,6 (54)	25,7 (44)	4,7 (1,1)
	Mu töö on mulle väljakutset pakkuv	2,3 (4)	5,8 (10)	20,5 (35)	38,0 (65)	18,7 (32)	14,6 (25)	4,1 (1,2)
SÜÜVIMINE (n=171)	Tööd tehes aeg lendab	0,6 (1)	1,8 (3)	11,1 (19)	25,7 (44)	31,6 (54)	29,2 (50)	4,7 (1,1)
	Töötades unustan muu enda ümber	5,3 (9)	16,4 (28)	32,2 (55)	25,7 (44)	14,6 (25)	5,8 (10)	3,5 (1,2)
	Tunnen end hästi, kui saan intensiivselt töötada	0,6 (1)	2,9 (5)	12,9 (22)	33,3 (57)	31,0 (53)	19,3 (33)	4,5 (1,1)
	Tavaliselt „sukeldun“ ma oma töösse	2,3 (4)	2,3 (4)	22,8 (39)	45,6 (78)	16,4 (28)	10,5 (18)	4,0 (1,1)
	Töötades satun tihti hoogu	1,2 (2)	7,6 (13)	31,0 (53)	29,8 (51)	21,1 (36)	9,4 (16)	3,9 (1,1)
	Mul on raske end tööst „lahti raputada“	13,5 (23)	21,6 (37)	39,2 (67)	12,9 (22)	9,4 (16)	3,5 (6)	2,9 (1,3)
(n=171)	Eelistaksin töötada mõnel teisel ametil	15,8 (27)	19,9 (34)	29,2 (50)	17,0 (29)	9,9 (17)	8,2 (14)	3,1 (1,5)
	Minu töö on ettevõttele oluline	0,0 (0)	1,2 (2)	2,9 (5)	26,9 (46)	18,7 (32)	50,3 (86)	5,1 (1,0)

Allikas: autori koostatud

Seosed tööga seotuse ja tajutud tööandja kohustuste vahel, n=171

Tööandja peaks:		Tarmukus	Tööle pühendumine	Töösse süüvimine
Tekitama ja säilitama positiivset tööõhkkonda	ρ	,016	,098	,051
	p	,838	,203	,508
Looma töötajatele õppimise- ja arenguvõimalusi	ρ	,104	,099	,107
	p	,175	,197	,163
Tagama töötajale palga, mis vastaks tema töötulemusele	ρ	,051	,039	,011
	p	,506	,614	,890
Kaasama töötajaid otsustamise- ja parendamise protsessi	ρ	,103	,150	,043
	p	,178	,051	,573
Nõudma ainult töölepingus nimetatud kohustuste täitmist	ρ	,002	,105	,084
	p	,981	,172	,273
Tegelema töötajate probleemidega	ρ	,004	,149	-,001
	p	,957	,051	,986
Vastutama tööga kindlustamise eest	ρ	,052	,039	,067
	p	,498	,611	,386
Looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist	ρ	,071	-,003	,022
	p	,359	,968	,775
Pidama oluliseks tagasiside andmist töötajatele	ρ	-,010	,036	,002
	p	,900	,638	,979
Hoolima headest suhetest töötajate (ja juhtide)vahel	ρ	,132	,140	,153*
	p	,085	,068	,046
Tagama töötegemiseks vajalikud tingimused ja ressursid	ρ	,107	,124	,065
	p	,162	,107	,397
Kuulama töötaja arvamust ja võimalusel arvestama	ρ	,003	,037	-,075
	p	,971	,628	,332
Pidama oluliseks õiglust ja töötajate väärtustamist	ρ	,093	,132	,044
	p	,225	,084	,566

\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool p&lt;0,05

\*\*Korrelatsioon on oluline olulisusnivool p&lt;0,01 (allikas: autori koostatud)

## LISA 10

### *Küsitlusankeet*

Olen omandamas magistrikraadi Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja –arendamise erialal. Palun Sinu abi oma lõputöö valmimisel.

Sinu käes on küsimustik, millega uurin trükkalite töö tähendust; motivatsiooni ja pühendumust mõjutavaid tegureid. Sinu vastused jäävad anonüümseks ning leiavad kasutust ainult üldistatud kujul minu magistritöös.

Küsimustikule vastates lähtu oma tööalasest seisukohast. **Ankeedi täitmisel palun vali igale küsimusele üks ja Sinu arvamusega enim ühtiv vastus.**

Küsimustikule vastamine võtab aega kuni 20 minutit.

Suur tänu vastamise eest!

*Kaidi Lipasaar*

## I ÜLDISED ANDMED

### 1. Vanus:

- 1) alla 30
- 2) 30-39
- 3) 40-49
- 4) 50 ja rohkem

### 2. Haridustase:

- 1) Põhiharidus
- 2) Keskkharidus
- 3) Kutseharidus (k.a. kesk-eri)
- 4) Kõrgharidus

### 3. Trükkalina tööle asumiseks omandasin kutseoskused (vali üks vastus):

- 1) erialase kutseharidusena (õppeasutuses)
- 2) läbi täiendkoolitus(t)e
- 3) väljaõppega töökohal

### 4. Olen sooritanud Kutsekoja trükkali kutsekvalifikatsiooni eksami ja oman kutsetunnistust:

- 1) jah
- 2) ei

### 5. Mitu aastat oled trükkalina töötanud:

.....

### 6. Staaž praeguses ettevõttes:

.....

### 7. Praeguse ettevõtte suurus

- 1) kuni 40 töötajat
- 2) üle 40 töötaja

## II TÖÖ OMADUSTE HINDAMINE

### 1. Mil määral nõuab Sinu töö suhtlemist teiste inimestega (nt kliendid ja töökaaslased)?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, minu töö on korraldatud selliselt, et saan oma tööülesandeid üksi täita.		Keskmiselt, mõnikord on vajalik teiste inimestega suhelda.		Väga palju, töö on korraldatud selliselt, et pean pidevalt suhtlema.	

### 2. Kui palju iseseisvust on Sinu töös? Kui palju on Sul võimalik korraldada oma tööd ja tööaega?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, mul puudub võimalus määrata millal ja kuidas saab töö tehtud.		Keskmiselt, mul on võimalik iseseisvalt võtta vastu mõningaid otsuseid.		Väga palju, ma saan täielikult ise vastutada millal ja kuidas saab töö tehtud.	

### 3. Mil määral võimaldab Sinu töö tegeleda tervikülesannetega? Kas töö on üks mõistetav tervik, kas sellel on algus ja lõpp? Või on töö vaid osa tervikust, mille lõpetavad teised inimesed või masinad?

1	2	3	4	5	6
Minu töö on vaid lõik suuremast tervikust, minu töö ei ole nähtav lõpptulemuses.		Minu töö on keskmise suurusega osa tervikust, minu isiklik panus on nähtav lõpptulemuses.		Minu töö on tervik, teen selle algusest lõpuni ise, minu jõupingutused määravad lõpptulemuse.	

### 4. Kui mitmekesine on Sinu töö? Mil määral nõuab Su töö erinevate tööülesannete täitmist, mille käigus saad kasutada oma oskusi ja andeid?

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, minu töö seisneb rutiinsete tegevuste kordamises ja korduvate ülesannete täitmises.		Töö on keskmise mitmekesisusega.		Väga mitmekesine, töö nõuab väga erinevate asjade tegemist ja erinevate oskuste rakendamist.	



**5. Kui oluline on üldiselt Sinu töö? S.t, kas Sinu töö tulemused võivad tõenäoliselt mõjutada teiste inimeste elu või heaolu?**

1	2	3	4	5	6
Ei ole väga oluline, minu töötulemused ei mõjuta oluliselt teiste inimeste heaolu.		Mõõdukalt oluline.		Väga oluline, minu töö tulemused ja kvaliteet võivad väga olulisel määral mõjutada teiste heaolu.	

**6. Mil määral juhid või kaastöötajad annavad Sinu tööle tagasisidet?**

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, mul on väga raske mõista, kui hästi ma oma tööd teen.		Keskmiselt, mõnikord saan tegevusest tagasisidet.		Väga palju, töö on korraldatud selliselt, et saan pidevat tagasisidet.	

**7. Mis määral annab töö ise sulle tagasisidet Sinu töösoorituse kohta?**

1	2	3	4	5	6
Väga vähe, mul on väga raske mõista, kui hästi oma oma tööd teen.		Keskmiselt, mõnikord saan tegevusest tagasisidet.		Väga palju, töö on korraldatud selliselt, et saan pidevalt tagasisidet.	

### III HINNANG TÖÖELU ASPEKTIDELE

**Kui mõtled oma tööelule, siis kui oluliseks Sa hindad järgmisi töö aspekte:**

	Ebaoluline						Väga oluline
1. Tööülesanded/töö sisu	1	2	3	4	5	6	7
2. Firma või organisatsioon	1	2	3	4	5	6	7
3. Inimesed, kellega koos töötan	1	2	3	4	5	6	7
4. Suhted otsese juhiga ja juhi toetus	1	2	3	4	5	6	7
5. Töötasu ja lisasoodustused	1	2	3	4	5	6	7
6. Õppimis- ja arenguvõimalused	1	2	3	4	5	6	7
7. Tunne, et tehtav töö on oluline	1	2	3	4	5	6	7
8. Võimalus iseseisvalt otsustada ja tegutseda	1	2	3	4	5	6	7
9. Töökoha kindlustatus (tagatus tööga)	1	2	3	4	5	6	7
10. Töötingimused (nt valgustus, temperatuur jms)	1	2	3	4	5	6	7
11. Tajutud õiglus ja väärtustamine ettevõttes	1	2	3	4	5	6	7
12. Võimalus end töös proovile panna	1	2	3	4	5	6	7

**Järjesta palun eeltoodud töö aspektide hulgast Sulle kolm kõige olulisemat:**

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....(märgi, kui tabelis toodud nimistus puudus mõni Sulle oluline töö aspekt)

#### IV PSÜHHOLOOGILISED LEPPED

Palun märki, mil määral Sa nõustud või ei nõustu alljärgnevate väidetega.

#### TÖÖTAJAD PEAKSID:...

	Kindlas- ti ei ole nõus	Ei ole nõus	Mõneti ei ole nõus	Mõneti olen nõus	Olen nõus	Kindlas- ti olen nõus
Täitma neile antud ülesandeid kohusetundlikult ja korrektset						
Võtma vastutuse enda õppe ja arengu eest						
Tundma kohustust ja vastutust oma organisatsiooni ees						
Hoidma end kursis tehnoloogia arenguga töö juures						
Täitma tööülesandeid hästi isegi siis, kui need on ebameeldivad või rutiinsed						
Olema valmis pingutama ettevõtte edukuse nimel						
Säilitama häid suhteid kolleegidega						
Olema valmis kolleegide abistamiseks						
Olema valmis organisatsiooni arenedes kaasa minema ( tööalaste) muudatustega						
Võtma vastutuse oma töö eest						
Olema initsiatiivikad ja avaldama arvamust (töö)protsesside parendamise osas						

#### TÖÖANDJA PEAKS:

	Kindlas- ti ei ole nõus	Ei ole nõus	Mõneti ei ole nõus	Mõneti olen nõus	Olen nõus	Kindlas- ti olen nõus
Tekitama ja säilitama positiivset tööõhkkonda						
Looma töötajatele õppimise- ja arenguvõimalusi						
Tagama töötajale palga, mis vastaks tema töötulemusele						
Kaasama töötajaid otsustamise- ja parendamise protsessi						
Nõudma ainult töölepingus nimetatud kohustuste täitmist						
Tegelema töötajate probleemidega						
Vastutama tööga kindlustamise eest						
Looma töökeskkonna, mis ei ohusta töötajate tervist						
Pidama oluliseks tagasiside andmist töötajatele						
Hoolima headest suhetest töötajate (ja juhtide)vahel						
Tagama töötegemiseks vajalikud tingimused ja ressursid						
Kuulama töötaja arvamust ja võimalusel arvestama						
Pidama oluliseks õiglust ja töötajate väärtustamist						

## V TÖÖGA SEOTUS

Alljärgnevad väited kirjeldavad seda, kuidas inimesed võivad end tunda oma tööd tehes. Palun hinda neid väiteid selle alusel, **kuivõrd on need kirjeldatud tunded Sulle omased**. Kirjuta enim kirjeldava vastuse number väite ette.

1	2	3	4	5	6
Kindlasti ei ole	Ei ole	Pigem ei ole	Pigem on	On omased	Kindlasti on

- \_\_\_ 1. Tööd tehes tunnen end energiast pakatavat
- \_\_\_ 2. Minu töö on tähendusrikas ja sel on selge eesmärk
- \_\_\_ 3. Tööd tehes aeg lendab
- \_\_\_ 4. Oma ametis tunnen end tugeva ja jõudsana
- \_\_\_ 5. Olen oma töös entusiastlik
- \_\_\_ 6. Töötades unustan muu enda ümber
- \_\_\_ 7. Mu töö inspireerib mind
- \_\_\_ 8. Olen nõus meelsasti tööle tulema
- \_\_\_ 9. Tunnen end hästi, kui saan intensiivselt töötada
- \_\_\_ 10. Olen uhke töö üle, mida teen
- \_\_\_ 11. Tavaliselt „sukeldun“ ma oma töösse
- \_\_\_ 12. Olen suuteline pikalt järjest töötama
- \_\_\_ 13. Mu töö on mulle väljakutset pakkuv
- \_\_\_ 14. Töötades satun tihti hoogu
- \_\_\_ 15. Tunnen, et töötades olen vaimselt väga vastupidav
- \_\_\_ 16. Mul on raske end tööst „lahti raputada“
- \_\_\_ 17. Olen tööd tehes järjekindel ka siis, kui kõik ei laabu hästi
- \_\_\_ 18. Eelistaksin töötada mõnel teisel ametil
- \_\_\_ 19. Minu töö on ettevõttele oluline