

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Eneli Salmu

**ORGANISATSIOONIKULTUURI TÜÜBI MÄÄRATLEMINE JA
ARENG ONLINE STUDIO OÜ NÄITEL**

Õppekava BDÄR02_04,

peaeriala Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus

Juhendaja: Anu Virovere

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 4866 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Eneli Salmu.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 196554TAF

Üliõpilase e-posti aadress: eneli.salmu@gmail.com

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	2
SISSEJUHATUS	3
1. ORGANISATSIOON	4
1.1 Organisatsioon kui definitsioon	4
1.2 Organisatsiooni dimensioonid	5
2. ORGANISATSIOONIKULTUUR	7
2.1 Organisatsioonikultuuri jagunemine	7
2.3 Organisatsioonikultuuri areng	11
2.4 Organisatsioonikultuuri tüübid	12
3. ORGANISATSIOONIKULTUUR ONLINE STUDIO OÜ-S	14
3.1 Organisatsiooni edukuse mõõde	14
3.2 Online Studio OÜ	15
3.3 Töötajate arendamine ja organisatsioonikultuuri panustamine	16
3.4 Töötajate rahulolu uuring	17
3.5 Rahulolu uuringu tulemused teemade lõikes	18
KOKKUVÕTE	23
SUMMARY	25
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	27
LISAD	28
Lisa 1 Töötajate rahulolu uuringu küsimustik	28
Lisa 2. Joonised	46
Lisa 3. Lihtlitsents	52

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolevas lõputöös uuriti, milline on Online Studio OÜ ettevõtte organisatsioonikultuur ja kas organisatsioonikultuur on selline, kus töötajad soovivad pikemaajaliselt töötada ning ettevõtte tulevikku panustada.

Töötajate seas viidi läbi küsitlus, kus uuriti, kuidas töötajad hindavad oma tööandjat neljas erinevas valdkonnas. Nendeks valdkondadeks olid: pühendumus; mitmekesisus ja kaasatus; tervis ja heaolu ning COVID-19 pandeemiale reageerimine. Uuringu küsimustikule vastas 212 töötajat, kes jagunesid kahte sihtrühma: kontoritöötajad ja stuudiotöötajad. Uuringu küsimused olid koostatud eesti ja inglise keeles.

Uuringu lõpptulemusena selgus, et üldjoontes on töötajad pühendunud ja rahul oma töökeskkonnaga, kuid tuli välja erinevus kontori- ja stuudiotöötajate organisatsioonikultuuris ning kõikides küsimustiku valdkondades oli stuudiotöötajate hinnang madalam kui kontoritöötajatel.

Lõputöö autor on teinud järelduse, et Online Studio OÜ kontoritöötajad kuuluvad sooritusele orienteeritud organisatsioonikultuuri tüübi alla ja stuudiotöötajad kuuluvad rollile orienteeritud organisatsioonikultuuri tüübi alla. Seda järeldust kinnitavad ka töö autori hinnangul uuringu tulemused.

Selleks, et organisatsioonikultuuri ühtlustada on vajalik kontori- ja stuudiotöötajate pühendumus ja rahulolu viia samale tasemele, kasutades selleks strateegilist kommunikatsiooni ning samuti lähtuda juba uute töötajate värbamisel sellest, et valida organisatsiooniga samasuguseid väärtuseid jagavaid töötajaid. Lisaks teeb uuringu läbiviija juhtkonnale ettepanekuid, kuidas tulevikus töötajate jaoks organisatsioonikultuuri selliselt kasvatada, et töötajad oleksid motiveeritud ja rahulolevad ettevõttes, pakkumaks kvaliteetset teenust partneritele ning tagada ettevõtte kasv oma valdkonnas.

SISSEJUHATUS

Juhtimiselasest ja organisatsiooni toimimist kirjeldavast erialakirjandusest lähtuvalt on teada, et uues ettevõttes kultuuri kasvatamine on tulemuslikum kui selle hilisem muutmine. Kõik organisatsiooniga liituvad inimesed toovad kaasa oma väärtused ja käitumisviisid ja selleks, et hakata alles areneva organisatsiooni kultuuri arendama ja suunama, tuleb kõigepealt kaardistada lähtekoht - millised inimesed ettevõttes töötavad, millised on nende käitumismudelid ja väärtused. Kui on teada senine organisatsioonis valitsev kultuur, väärtused ja käitumisviisid, siis on võimalik planeerida ettevõtte eesmärkidele vastav kultuuri ja väärtuste arendamise tegevusplaan.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kas hetkel Online Studio OÜ poolt pakutavad töötingimused, võimalused ja väärtused soodustavad motiveerivat töökeskkonda ja kiirendavad ettevõtte arengut.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud 2 uurimisküsimust:

1. Töötajate rahulolu või mitterahuolu töökeskkonnaga ja motivatsiooniga
2. Missugused ettevõttepoolsed tegurid, tegevused ja väärtused mõjutavad töötajate motivatsiooni ja käitumisviise.

Töö põhineb mahukal töötajate rahulolu kvantitatiivsel uuringul, mis viidi läbi jaanuar-märts 2021 ja mille läbiviimiseks koostas töö läbiviija küsimustiku. Kuna ettevõtte töövaldkonnad on erinevad ja parema üldistuse tegemiseks on uuring jaotatud kahte ossa lähtuvalt sihtrühma tööülesannetest. Esimene sihtrühm on kontoritöötajad, teine sihtrühm on stuudiotöötajad. Mõlemale sihtrühmale saadeti samad küsimused.

Kvantitatiivne uuring viidi läbi Microsoft Sharepoint tarkvara abil, see oli ettevõttes juba olemas ja võimaldab küsimustele vastamist anonüümselt. Lisaks on selle tarkvara abil uuringu tulemustest võimalik saada hea ülevaade. Lõputöö autor ja uuringu läbiviija töötab ise uuritavas ettevõttes personaliosakonnas.

Uuringu tulemusi käsitleti eraldi, järeldused on tehtud kahe sihtrühma uuringu tulemuste põhjal ja seetõttu on omavahel ka võrreldavad.

Uuringu läbiviimise käiku ja järeldustega saab tutvuda järgmistes peatükkides.

1. ORGANISATSIOON

1.1 Organisatsioon kui definitsioon

Organisatsioonist võib rääkida kõigi ühenduste puhul, kus inimesed on kokku tulnud mingi eesmärgi saavutamiseks, luues määratletava omavaheliste suhete struktuuri. Organisatsioonidena võib käsitada äritegevuseks loodud ühendusi, kuid ka valitsust, koole, teenindustevõtteid, ühinguid jne. Organisatsioon on inimeste ühendus, mida seovad struktuur, tehnoloogia ja strateegia. (Vadi, Organisatsiooni käitumine 2000, 11)

Organisatsiooni allsüsteemid on inimesed, struktuur ja tehnoloogia. Organisatsioonilist käitumist mõjutab ka keskkond, milles organisatsioon töötab.

Inimesed

Inimesed moodustavad organisatsiooni sisemise sotsiaalse süsteemi. See süsteem koosneb üksikisikutest ja rühmadest, nii suurtest kui väikestest rühmadest, selles on mitteametlikke, (informaalseid) rühmi ja ametlikke (formaalseid) rühmi. Rühmad on dünaamilised. Nad moodustuvad, muutuvad ja lähevad laiali.

(Mägi, Organisatsioon ja juhtimine 2011)

Struktuur

Struktuur määratleb ametlikud suhted ja inimeste paiknemise organisatsioonis. Selleks, et kõik vajalikud tööd saaks tehtud, on vaja erinevaid ametikohti. Inimesed peavad olema struktuuralselt seotud, et tööd saaks efektiivselt koordineerida. Need suhted tekitavad keerulisi koostöö, läbirääkimiste ja otsustamise probleeme. (Mägi, Organisatsioon ja juhtimine 2011)

Tehnoloogia

Tehnoloogia tagab ressursid, millega inimesed töötavad ja mõjutab tööülesannete täitmist. Kasutatav tehnoloogia avaldab olulist mõju töösuhetele. Iga erinev tehnoloogiline progress avaldab omal viisil survet organisatsioonilisele käitumisele, et säilitada tasakaal tehniliste ja sotsiaalsete süsteemide vahel. (Mägi, Organisatsioon ja juhtimine 2011)

Keskkond

Kõik organisatsioonid töötavad sisemises ja välises keskkonnas. Ükski organisatsioon ei eksisteeri sõltumatuna ning on osa suuremast süsteemist, mis sisaldab palju teisi elemente, nagu näiteks valitsus, ühiskond ja teised organisatsioonid. Arvukad muutused keskkonnas esitavad nõudmisi organisatsioonidele. Keskkond mõjutab ka inimeste hoiakuid ja töötingimusi.

(Mägi, Organisatsioon ja juhtimine 2011)

1.2 Organisatsiooni dimensioonid

Geert Hofstede on jaganud organisatsiooni väärtuste dimensioonid järgnevalt:

1. Võimudistants - seotud inimeste ebavõrdsuse põhiprobleemi lahendamise, organisatsiooni vähem võimsad liikmed eeldavad, et võim jaotub ebavõrdselt. Loomulikult on võim ja ebavõrdsus äärmiselt põhimõttelised faktid ühiskonnas. Kõik ühiskonnad on ebavõrdsed, kuid mõned on ebavõrdsemad kui teised.
2. Määramatuse vältimine - ebakindlus ühiskonnas ja teadmatus tuleviku ees, see käsitleb ühiskonna sallivust ebaselguse osas. See näitab kuivõrd organisatsioonikultuur mõjutab oma liikmeid end tundma ebamugavalt või mugavalt ettenägematutes olukordades. Ettenägematud olukorrad on uudsed, tundmatud, üllatavad ja tavapärasest erinevad.
3. Individualism versus kollektivism kui ühiskondlik, mitte individuaalne omadus, see mil määral on ühiskonna inimesed grupeerunud rühmadesse. Individualistlikult poolelt leiame kultuure, milles üksikisikute vahelised sidemed ei ole tugevad: kõigilt oodatakse, et nad hoolitseksid enda ja oma lähikondlaste eest. Kollektivistlikult küljelt leiame kultuure, kuhu on integreeritud inimesed alates sünnist: tugevad, sidusad rühmad, kes seisavad üksteise eest ja on vaieldamatult lojaalsed üksteisele.
4. Maskuliinsus versus feminiinsus - maskuliinses kultuuris ollakse orienteeritud saavutustele, valitseb konkurents ja iga ebaõnnestumine on suur löök inimese enesehinnangule. Feminiinsed kultuurid on elukvaliteedile, hoolitsusele, kaastundele ja solidaarsusele orienteeritud kultuurid.
5. Pikaajaline orientatsioon ja lühiajaline orientatsioon - mis on seotud fookuste valimisega inimeste pingutuste näol, tulevikus või olevikus.

Pikaajaline orientatsioon on see, kui keskendutakse tulevikule. Ollakse valmis tulevikuks valmistumiseks ohverdama lühiajalise materiaalse või sotsiaalse edu. Sellise vaatenurgaga - hinnatakse püsivust, visadust, säästmist ja kohanemisvõimet.

Lühiajaline orientatsioon on see, kui keskendutakse olevikule või minevikule ja peetakse neid tulevikust olulisemaks. Hinnatakse traditsioone, praegust sotsiaalsed hierarhiat ja oma sotsiaalsete kohustuste täitmist. Hoolitakse rohkem kohesest vajaduste rahuldamisest kui pikaajalisest saavutustest.

6. Järeleandmine versus vaoshoitus - järele andev ühiskond on see, mis väärtustab inimese vajaduste ja soovide rahuldamist. Vaoshoitud ühiskond näeb väärtust piiramises, inimeste soovid ja varjatud naudingud peavad ühilduma ühiskonna normidega. Järele andvad kultuurid kipuvad keskenduda rohkem individuaalsele õnnele ja heaolule, vaba aeg on olulisem ja seda suurem on vabadus ja isiklik kontroll.

(Hofstede, Dimensionalizing Cultures 2011)

Kuna Online Studio OÜ on rahvusvaheline ettevõtte, ei saa hetkel määratleda, millisesse organisatsiooni dimensiooni kuulatakse. Kõikidest dimensioonidest võib leida parameetreid, mis iseloomustavad seda organisatsiooni, sest ettevõttes on tööl 18-st erinevast rahvusest inimesi üle terve maailma.

2. ORGANISATSIOONIKULTUUR

Organisatsioonikultuur on väärtuste, normide, hoiakute ja põhimõtete kogum, millest firma lähtub oma igapäevases tegevuses. (Eesti Maaülikool, Organisatsiooniõpetus)

2.1 Organisatsioonikultuuri jagunemine

Vaadeldav kultuur, mis on nähtav kõigile. See väljendub viisis, kuidas klientidega suheldakse, kuidas riietutakse ja millise mulje kontori väljanägemine jätab, jne.

Süvakultuur, mis on vaadeldava kultuuri aluseks. Süvakultuuri moodustavad põhiväärtused, mis on sageli sõnastatud organisatsiooni ülesannetes ja strateegiates. Väärtusteks võib olla näiteks kõrge töö kvaliteet, uuendusmeelsus, sotsiaalne vastutus, eetiline käitumine, töötajate kaasamine planeerimisse.

Organisatsioonikultuuri saab kujundada teadlikult, vastavalt endale sobivas suunas. Niiöelda targad juhid seda teevadki - nad on endale selgeks teinud selle, kuidas nad tahavad, et nende juhitud organisatsiooni avalikkus tajub. Kui juhid ei kujunda organisatsiooni kultuuri teadlikult vastavalt püstitatud eesmärkidele avalikkuse tajus, siis tuleb arvestada, et organisatsioonikultuur kujuneb nendest sõltumatult ning avalikkus ei pruugi organisatsiooni tajuda positiivsena.

Enamus organisatsioone toimivad täna avatud süsteemis. Organisatsiooni ümbritseb ning mõjutab makro- ja mikrokeskkond.

Makrokeskkond koosneb järgmistest arengueeldustest:

- rahvusvahelised,
- majanduslikud,
- sotsiaalsed ja kultuurilised,
- poliitilised,
- tehnoloogilised.

Mikrokeskkonna moodustavad:

- konkurendid,
- kliendid,
- tarnijad,
- regulaatorid,
- strateegilised liitlased.

Kui makrokeskkonda reeglina organisatsioonid ise mõjutada ei saa, siis mikrokeskkonda saavad nad mõjutada. Mida läbimõeldum on mikrokeskkonnaga suhtlemine organisatsioonil ja mida põhjalikumalt organisatsioon mõõdab nn suhtlemise mõjusust, seda tõenäolisem on, et mikrokeskkonda kuuluvad huvigrupid võtavad organisatsiooni kui usaldusväärset partnerit, mis omakorda mõjutab organisatsiooni tulemuslikkust. Väliskeskkonna puhul tuleb samuti arvestada seda, et seal sisalduvad organisatsiooni jaoks nii võimalused kui ohud. Mida põhjalikumalt on organisatsioon analüüsinud väliskeskkonnast tulenevaid võimalusi ja ohte ning nende mõju organisatsioonile, seda tõenäolisem on, et organisatsioon teeb õigeid otsuseid.

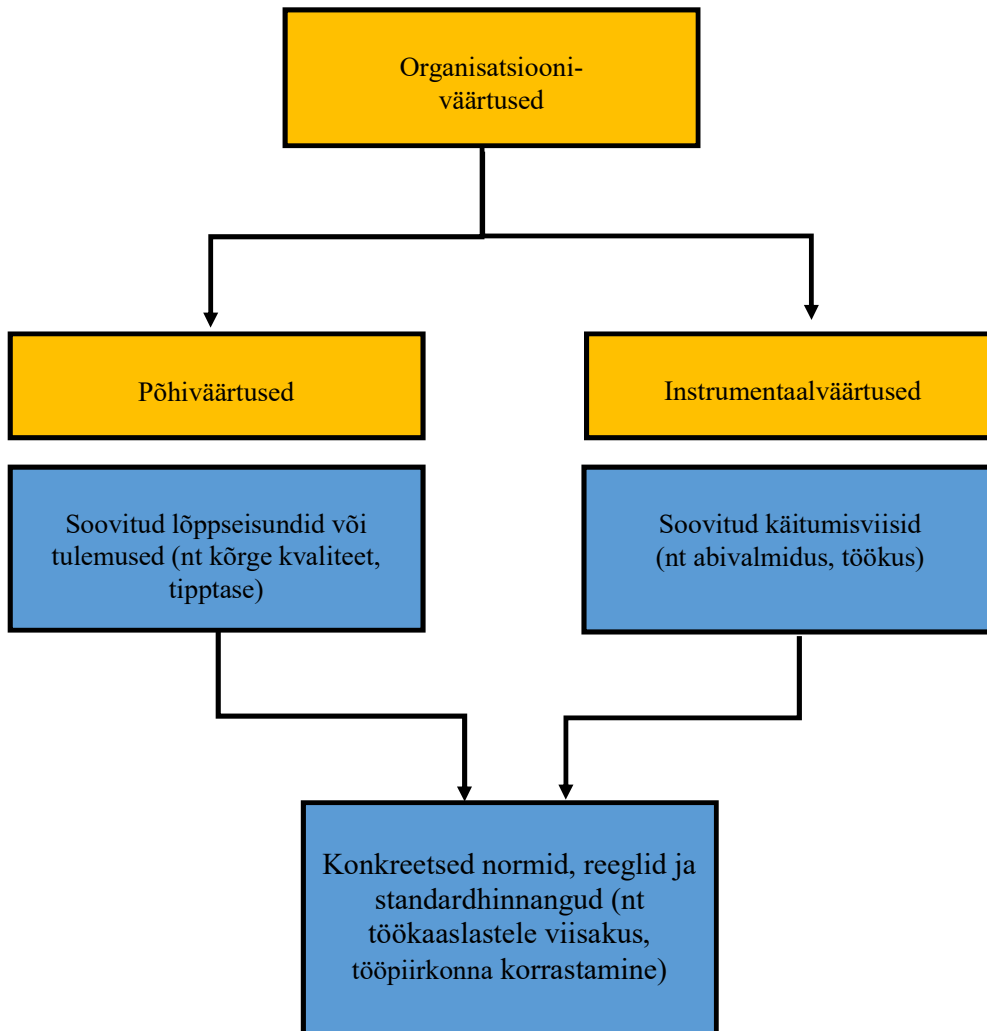
(Jones, Organizational Theory, Design and Change)

Organisatsioonikultuuri määratletakse kui jagatud väärtuste ja normide kogumit, mis kontrollib organisatsiooniliikmete omavahelist suhtlemist ning suhtlemist organisatsiooni väliste partneritega. Sarnaselt organisatsiooni struktuurile, mis on loodud konkurentsieelise saavutamiseks ja sidusrühmade huvide edendamiseks, saab ka organisatsioonikultuuri kasutada organisatsiooni efektiivsuse kasvatamiseks, kuna kultuur kontrollib liikmete otsuste langetamise viisi, organisatsiooni kliima tõlgendamise ja haldamise viisi, infoliikumist ning töötajate käitumist vastavalt saadud infole. Seega mõjutab kultuur otseselt organisatsiooni konkurentsivõimet ja tulemuslikkust oma valdkonnas.

Organisatsiooni väärtused on üldised kriteeriumid, standardid või juhtpõhimõtted, mida inimesed kasutavad selleks, et teha kindlaks, millist tüüpi käitumine, sündmused olukorrad ja tulemused on soovitatavad või ebasoovitavad.

Väärtused jagunevad kahte gruppi - põhi- ja instrumentaalsed väärtused (vt joonist 1). Põhiväärtused on soovitud lõppseisund või tulemus, mida inimesed püüavad saavutada. Organisatsioonid võivad põhiväärtuste ehk juhtpõhimõtetenäna omada tiptaset, vastutust, usaldusväärset, kasumlikkust, uuenduslikkust, moraali, kvaliteeti jms väärtusi.

Instrumentaalseks väärtusteks on organisatsiooni poolt soovitud töötajate käitumisviis - nagu töökus, traditsioonide ja autoriteetide austamine, alalhoidlikkus ja ettevaatlikkus, kokkuhoid, loovus ja julgus, ausus, riskide haldamine ning standardite kõrgelt hindamine.



Joonis 1. Põhi- ja instrumentaalsed väärtused organisatsioonikultuuris
Allikas: Jones, Organizational Theory, Design and Change

Organisatsioonikultuur koosneb seega põhiväärtustest, mida organisatsioon soovib saavutada ja käitumisviisidest ehk instrumentaalväärtustest, mida organisatsioon julgustab oma liikmeid omama. Põhi ja instrumentaalsete väärtuste kombinatsioon viib ettevõtluskultuurini. Organisatsioonid erinevadki kultuuri poolest, kuna neil on erinevad põhi- ja instrumentaalväärtused.

Ideaalolukorras on just instrumentaalsed väärtused need, mis aitavad organisatsioonil oma eesmäärke saavutada - see kuidas inimesed käituvad ja missuguseid põhimõtteid nad omavad määrab organisatsiooni kultuuri ja seeläbi organisatsiooni edukuse.

Organisatsioon ei pruugi kõiki põhiväärtusi selgelt sõnastada, kuid need eksisteerivad jagatud normides, veendumustes, eeldustes ning mõtlemis- ja tegutsemisviisides. Need on need käitumispraktikad, mida organisatsiooni liikmed kasutavad suhtlemisel organisatsiooni sees ja sellest väljaspool organisatsiooni ees seisvate probleemide analüüsimiseks ning lahenduste leidmiseks.

Erinevate riikide väärtused ja normid mõjutavad ka organisatsioonikultuuri. Erinevused, mis tekivad rahvuslike väärtuste ja normide erinevuse tõttu aitavad näidata organisatsioonikultuuri tugevat mõju organisatsiooniliikmete käitumisele.

Kultuurilised erinevused, nagu erinev suhtlusstiil, erinev lähenemisviis ülesannete täitmisele, erinev suhtumine konfliktidesse ja erinevad stiilid otsuste tegemisel, on peamised tegurid, mis takistavad koostööd erinevatest riikidest pärit inimeste vahel.

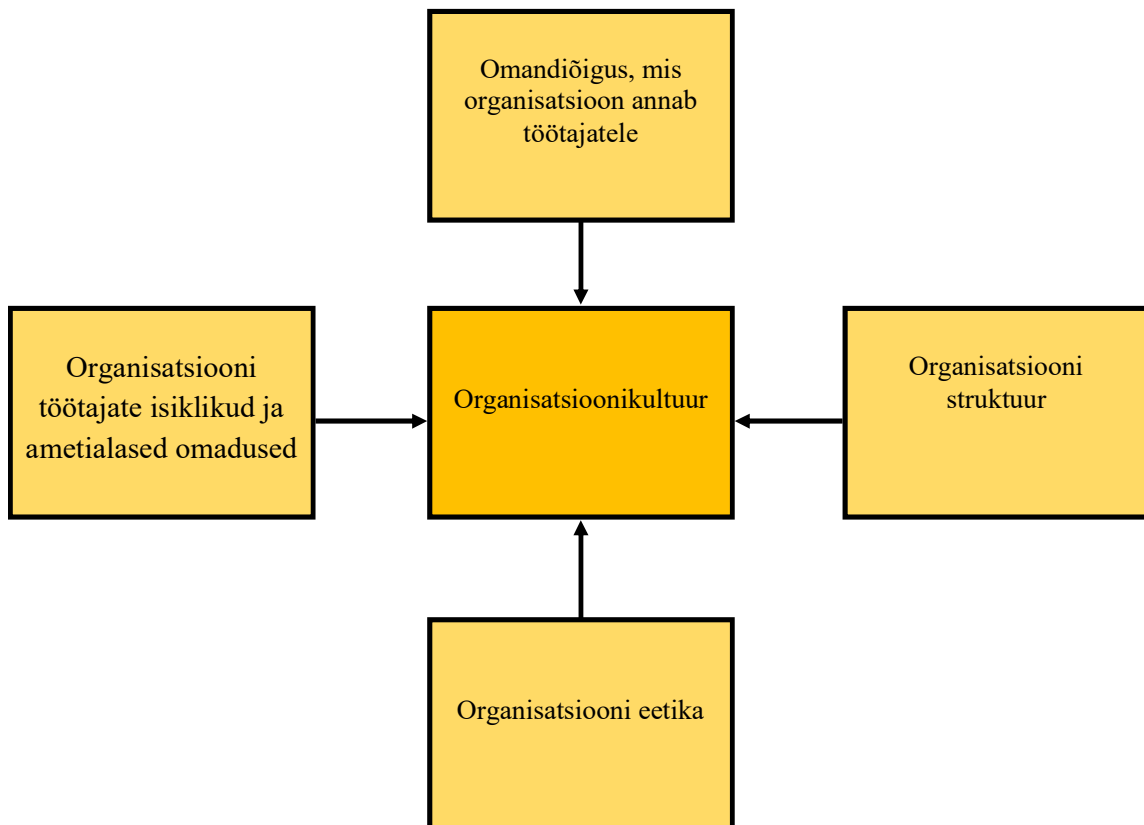
Organisatsioonikultuuri võib nimetada ka mitteformaalseks suhtlemise ja käitumise vormiks, mis hõlbustab organisatsioonistruktuuri toimimist - kas töötajad täidavad norme ja reegleid või on nad vabad tegema ettepanekuid, leidma paremaid või loovamaid viise oma rollide täitmiseks, näitama julgelt oma pädevust kartmata kaaslaste või juhtide poolseid tagasilööke.

Üks osa organisatsioonikultuurist on oskus motiveerida töötajaid ja seeläbi suurendada organisatsiooni efektiivsust on otseselt seotud viisiga, kuidas organisatsiooni liikmed võtavad omaks väärtusi. Organisatsiooni töötajad tunnetavad organisatsiooni põhiväärtusi töökeskkonna sotsialiseerimispraktikatest, lugudest, ametlikest üritustest ja organisatsiooni terminoloogiates. Need on need väärtused, mis võetakse omaks organisatsiooni kasvamisel ja küpsemisel.

2.3 Organisatsioonikultuuri areng

Organisatsioonikultuur areneb 4 teguri koosmõjul:

- Organisatsiooni töötajate isiklikud ja ametialased omadused
- Organisatsiooni eetika
- Omandiõigus, mis organisatsioon annab töötajatele
- Organisatsiooni struktuur



Joonis 2. Millest moodustub organisatsioonikultuur

Allikas: Jones, Organizational Theory, Design and Change

Inimesed valivad endale organisatsioonid, mis vastavad nende väärtustele ja samamoodi valib organisatsioon endale inimesi, kes jagavad samu väärtusi. Ajapikku lahkuvad need töötajad, kes ei jaga organisatsiooniga samu väärtusi või ei suuda neid omaks võtta.

Tulemuseks on see, et organisatsiooni sees olevad töötajad muutuvad sarnasemaks organisatsiooniga, luuakse oma kultuur ja läbi selle eristatakse sarnaste valdkondadega ettevõtetest. (Jones, Organizational Theory, Design and Change).

2.4 Organisatsioonikultuuri tüübid

Roger Harrison, Charles Handy räägivad neljast organisatsioonikultuuri tüübist:

Võimule orienteeritud - Põhineb sellel, et ressursid ei ole organisatsiooni liikmetele võrdselt kätte saadavad. Ressursiks võib olla ükskõik, mida üks isik kontrollib ja teine isik ihkab. Äriühingus võib taoliseks võimu vääringuks olla näiteks raha, privileegid, tagatud töökoht, soodsad töötingimused koos võimalusega kontrollida organisatsiooni tesite liikmete juurdepääsu neile asjadele.

(Roots, Organisatsioonikultuuri tüübid, 2002, 43).

Rollile orienteeritud - Struktuurid ja süsteemid pakuvad alluvatele kaitset ning kindlustavad organisatsiooni stabiilsuse. Võimuvõitlust hoitakse ohjeks reeglite ja ettekirjutuste abil. Organisatsiooni liikmete rollidega kaasnevad kohustused ja hüvitused on täpselt määratletud ja kirja pandud ning on organisatsiooni ja indiviidi vahelise kokkuleppe objektiks. Inimesed täidavad kindlaid funktsioone, et saada selle eest kindlat tasu.

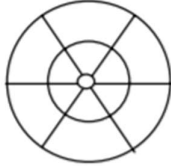

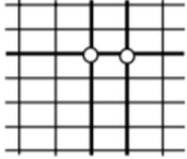
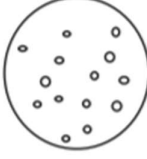
(Roots, Organisatsioonikultuuri tüübid, 2002, 44).

Sooritusele orienteeritud - organisatsioon kaasab inimesed ühise visiooni ja eesmärgi elluviimisele, missioon on see mille täitmine vallandab inimeste energia ja keskendub selle ühiste sihtide saavutamisele. Olles jäägitult pühendunud ühisele eesmärgile, annavad inimesed omal vabal tahtel tavaliselt suurema panuse ja vastavalt sellele edeneb tavapärasest edukamalt ka kogu üritus.

(Roots, Organisatsioonikultuuri tüübid, 2002, 47).

Toetusele orienteeritud - organisatsioonikultuuri võib määratleda kui vastastikkust usaldust indiviidi ja organisatsiooni vahel. Sedalaadi organisatsioonis usuvad töötajad, et neid väärtustatakse kui inimolendeid, kui isiksusi. Nad on midagi enam kui mutrikesed suures masinavärgis või entusiastlikud töörügajad organisatsiooni eesmärkide elluviimise nimel. Inimestel meeldib hommikuti tööle tulla ja mitte ainult sellepärast, et neile meeldib nende töö, vaid ka sellepärast, et nad hoolivad oma kolleegidest, kellega nad koos töötavad.

(Roots, Organisatsioonikultuuri tüübid, 2002, 48).

Roger Harrison		Charles Handy	
1972	1992	Jumal	Kujund
Võimule orienteeritud	Võimule orienteeritud	Zeus	
Rollile orienteeritud	Rollile orienteeritud	Apollo	
Ülesandele orienteeritud	Sooritusele orienteeritud	Athena	
Isikule orienteeritud	Toetusele orienteeritud	Dionysus	

Joonis 3. Roger Harrisoni ja Charles Handy organisatsioonikultuuri liigid ja sümbolid
Allikas: Roots, Organisatsioonikultuuri tüübid (2002, 62)

3. ORGANISATSIOONIKULTUUR ONLINE STUDIO OÜ-s

3.1 Organisatsiooni edukuse mõõde

Kuidas mõõta organisatsiooni edukust? Kas edukas on ettevõtte, mis teenib ainult kasumit või on lisaks sellele veel midagi, mille alusel võime pidada ettevõtet või organisatsiooni edukaks? Ühe kriteeriumina võib mõelda, et kui organisatsioonis töötavad inimesed on rahulolevad ning hindavad keskkonda kus nad töötavad, aitab see muuta ettevõtet edukaks.

Vaatleme kahte näidet:

1. **Ettevõtte A**, mis toodab omanikele kasumit, kuid töötajate töötingimused on kehvad ning tööjõuoolavus on suur, kuid tänu töö iseloomule ei ole see probleem, lahkunud töötajate asemele on võimalik kohe võtta uued, kuna töö ei eelda pikalt õppimist. Ettevõtte maine ei ole tänu sellele väga kõrge, kuid tänu teatud turutingimustele on võimalik kasumit teenida.
2. **Ettevõtte B**, mis toodab omanikele kasumit, kuid omanikele on oluline panustada töötajate töötingimustesse ning töötajate rahulolusse ning tööjõuoolavus on tänu sellele minimaalne. Tänu sellele on ka ettevõtte maine kõrge.

Kumba neist ettevõtetest loetakse edukaks? Kasumi põhjal on nad mõlemad edukad, kuid tänapäeva ühiskonnas peetakse siiski edukamaks ettevõtet, mille maine on hea. Lisaks võib ettevõtte A tingimuste muutudes sattuda kergemini probleemidesse, näiteks kui tööturul olukord muutub ning lahkunud töötajate asemele ei ole võimalik enam nii kergesti uusi töötajaid leida. Või kui muutub olukord, kus toodetud toodetele või pakutavatele teenustele ei ole enam turgu ning töötajad peavad ümber õppima. Sellisel juhul võib saada probleemiks tööjõuoolavus, kuna uute töötajate väljaõpe võtab aega ning kasumlikult tegutsemine võib sattuda ohtu. Lojalsete töötajatega on ümberorienteerumine lihtsam.

Kui töötajad on rahul oma tööga ning väärtustavad oma tööandjat ja töökeskkonda, siis võib loota, et vajadusel on nad nõus panustama ka rohkem kui neilt otseselt eeldatakse või nende tööülesanded nõuavad ning see võimaldab ettevõttel täita oma eesmärged väiksema arvu inimestega.

Alternatiivne tsenaarium on iga lisaülesande või väljakutse jaoks kohe uus inimene tööle värvata, lisa tööjõu palkamine aga tõstab kohe püsikulusid ning vähendab kasumit. Ülalpool toodud lahendus ei pruugi alati töötada pikaajaliselt, sest eesmärk ei ole töötajaid ära kurnata. Kuid kui tööl tekkivaid väljakutseid lahendab kogu meeskond ühiselt nii, et ükskord panustavad osad inimesed rohkem ja teinekord jälle teised, siis jaotub töökoormus ühtlasemalt ning on võimalik, et sama töömaht saab tehtud vähemate inimestega.

Seetõttu ongi oluline juba ka alustava ettevõtte puhul tagada ja mõelda, et kõik töötajad oleksid rahul ning rahulolematuse korral püüda leida koheseid lahendusi.

3.2 Online Studio OÜ

Uuritav ettevõtte Online Studio OÜ on 2018. aasta suvel asutatud rahvusvaheline ettevõtte, mille põhitegevusalaks on pakkuda interneti hasartmängude voogedastuse stuudioteenust. Spetsialiseerutakse kõrgkvaliteedilisele stuudioteenuse pakkumisele rangelt reguleeritud tööstusharus seda eelkõige Euroopas, kuid samuti ka Aasias. Teenuse sisuks on pakkuda reaajas erinevate hasartmängude videopildi voogedastamist erinevatele partneritele. Ettevõtte asutajatel on pikaajaline kogemus kasiinonduses ja interneti hasartmängude valdkonnas.

Tööd alustati kolme töötajaga ning seisuga 1. aprill 2021 töötab ettevõttes 270 töötajat 18-st erinevast rahvusest.

Ettevõtte missioon on pakkuda interneti hasartmängude voogedastuse platvormi teenuse pakkujatele kvaliteetset, probleemide vaba stuudiolahendust.

Ettevõtte visioon on olla parim kõrgkvaliteediga reaajas stuudioteenust pakkuv ettevõtte Euroopas.

Kontoritöötajad töötavad nädalas esmaspäevast reedeni 9.00-17.30ni ja nende töö sisu on seotud stuudiotöötajate töökorralduse reguleerimisega. Stuudiotöötajad töötavad kolmes vahetuses seitse päeva nädalas 24 tundi ööpäevas. Vahetuse pikkus koos pausidega on 8,5 tundi ja nende tööülesanneteks on mängude läbiviimine ja tõrgeteta stuudiotöö tagamine.

Online Studio OÜ näitel on tegemist liintüüpi organisatsiooniga. Liintüüpi organisatsiooni põhitunnuseks on struktuuriliselt selged alluvussuhted. Põhiliseks eeliseks on töötajate täpne vastutuse määramine ning puuduseks erinevate osakondade informatsiooni aeglane liikumine omavahel. Sellises organisatsioonis on väga raske läbi viia erinevaid osakondi siduvaid projekte kuna pole ühtset projektijuhti, kes kontrolliks ja koordineeriks osakondade tööd. Enamasti on kõik

osakondade juhid hõivatud oma igapäevatööga või kui isegi on võimalus mõne osakonnajuht panna vastutama projekti eest, siis võivad seal tekkida hoopiski teistsugused murekohad, kas ei aktsepteerita antud juhti või antud juht hakkab käske jagama teise osakonna töötajatele.

3.3 Töötajate arendamine ja organisatsioonikultuuri panustamine

Töötajate arendamise ja organisatsioonikultuuri loomisega tegeleb personalijuht koos personaliosakonnaga. Personaliosakonnas on 5 töötajat, mis on suhteliselt suur osakond võrreldes töötajate kogu arvuga. Suure personaliosakonna vajadus on tingitud organisatsiooni kiirest arengust ja kasvust. Osakonna peamised tegevused on töötajatele lähtuvalt ametikohast protseduuride koostamine ja elluviimine, töötajate koolitamine ja organisatsioonikultuuri arendamine. Kuna organisatsiooni alustalaks on töötajad, siis on juhtkond panustanud sellesse, et nii igapäevased mured kui ka pikemaajalisemad ideed ja eesmärgid saaksid koheselt lahendatud ja ellu viidud.

Ettevõtte panustab organisatsioonikultuuri ülesehitamisse viies igale uuele töötajale läbi sisseelamiskoolituse, kus tutvustatakse lisaks ettevõttele ka ettevõtte põhiväärtusi, eesmäärke, missiooni ja visiooni. Kui töötajad teavad ettevõtte põhiväärtusi ja eesmäärke, mõistavad nad paremini, millises organisatsioonis nad töötavad ja kas nad jagavad samu väärtusi.

Ettevõtte põhiväärtused liigituvad kolme gruppi:

- Kommunikatsioon
 - Avatud ja aus suhtlus
 - Sõbralikkus
- Teenusele orienteeritud mõtteviis
 - Soov aidata
 - Lahendusele orienteeritus
- Meeskonnatöö
 - Suhtlus kolleegidega
 - Hoolimine töökeskkonnast
 - Paindlikkus ja abivalmidus

Töötajatega suhtlemise kanaliteks kasutatakse eelkõige Microsoft Teams lahendust, samuti on igal töötajal oma enda töömeiliaadress. Olemas on töötajatele info jagamiseks siseveeb ja erinevad sisekommunikatsiooni toetavad ekraanid ja teadete tahvlid kontoris. COVID-19 pandeemia ajal on eriti oluline jagada töötajatele infot viiruse leviku ning ennetamise kohta, seega on oluline, et antud

info oleks töötajale kättesaadav igas suhtluskanalis. Kontoritöötaja saab oma töö viibides rohkem infot kui stuudiotöötaja, kuna stuudiotöötaja käib töö vahetustega ei saa talle otsekommunikatsiooniga infot edastada ning oluline info jõuab töötajani läbi erinevate suhtluskanalite.

Kontoritöötajate alla kuuluvad: infotehnoloogia osakond, personaliosakond, juhtkond, assistendid, õigusnõunik, kes korraldavad tööprotsesse ning tegelevad ettevõtte üldise ja organisatsioonikultuuri arendamisega.

Stuudiotöötajate alla kuuluvad stuudiokontrollerid, vahetusevanemad ja mängude esitlejad. Nende töö sisuks on stuudiotöö korraldamine, mängude läbiviimine otsepildis ja kontrollimine, et ettenähtud protseduureegleid järgitakse.

3.4 Töötajate rahulolu uuring

Uurimisküsimused

1. Töötajate rahulolu või mitterahuolu töökeskkonnaga ja motivatsiooniga
2. Missugused ettevõttepoolsed tegurid, tegevused ja väärtused mõjutavad töötajate motivatsiooni ja käitumisviise.

Küsimustiku koostamine ja uuringu läbiviimine

Küsimustiku koostamisel on kasutatud Peakon.com uuringu poolt pakutavaid küsimusi. Nende küsimuste valik tundus sobivat noorele ning arenevale ettevõttele. Töö autor püüdis pakutavate küsimuste hulgast leida need, mis sobivad hindamiseks ettevõtte töötajate rahulolu ning ka murekohti ning vajadusel kohandati küsimuste sõnastust sobivamaks. Lõplik küsimustik koosõlastati ka ettevõtte personalijuhiga. Tehnilise teostuse kasutati ettevõttes kasutusel olevat Microsoft SharePoint platvormi. Küsimustele vastamine oli anonüümne, eristati ainult kontoritöötajad ning stuudiotöötajad (mängude esitlejad, stuudiokontrollerid). Kummalegi sihtgrupile saadeti oma lingid küsimustikule, uuringu küsimused olid koostatud eesti ja inglise keeles.

Uuringu tulemused on toodud lisa nr 1. Uuringu küsimused jagati neljaks teemaks: pühendumus, mitmekesisus ja kaasatus, tervis ja heaolu ning COVID-19 pandeemia reageerimine.

Uuringu meetod ja valim

Uuringu läbiviimiseks on kasutatud kvantitatiivset küsitlusuuringut, kuna selle meetodi abil saab koguda andmeid, mida on võimalik statistiliselt analüüsida. Küsitluse peamine eesmärk oli koguda võimalikult standardiseeritud infot suure hulga inimeste kohta. Uuringu valim oli kokku 270 töötajat, kellest 24 on kontoritöötajad ja 246 on stuudiotöötajad. Uuringu küsimustikule vastas 212 töötajat, 78,5 protsendiline vastanute määr teeb uuringu usaldusväärseks ning selle uuringu põhjal on võimalik teha järeldusi ning vastata püstitatud küsimustele. Küsimustele sai hinnanguid anda kümne punkti skaalal, kus 1 tähistab küsimuse või väitega mittenõustumist ja 10 täielikult nõustumist. Vastused punkti skaalal 7-10 tõlgendati heaks tulemuseks.

3.4 Rahulolu uuringu tulemused teemade lõikes

Pühendumus

Töötajate kaasatus näitab töötajate entusiasmi oma töö suhtes ja pühendumust organisatsiooni eesmärkidele. Kaasatud töötajad on lojaalsed ja valmis ettevõtte edusammude saavutamiseks tegema lisa pingutusi. Antud küsimustiku osa oli kõige olulisem ja sellest tulenevalt ka kõige mahukam. Kokku oli selles valdkonnas 37 küsimust, küsimused number 1 - 37. (Lisa nr 1)

Tulemustest selgus, et kontoritöötajad on ettevõtte eesmärkidele enam pühendunud kui stuudiotöötajad. (vt Lisa nr 2 joonis 4,5,6) Kõige madalamaid hinnanguid on stuudiotöötajad andnud saavutustele, väljakutseid esitatavale tööle, iseseisvusele tööülesannetes. Tõenäoliselt on see tingitud asjaolust, et stuudiotöötajate tööülesanded on reguleeritud ning studios tuleb järgida kindlaid protseduure. Samuti ei ole stuudiotöötajate töö nii väljakutseid esitav ja on kohati rutiinne. Võimaluse puudumine ise oma tööd organiseerida vähendab samuti pühendumust organisatsioonile.

Samuti on madalamad hinnangud antud arvamuste vabadusele, karjäärivõimalustele ja õppimisvõimalustele. Sellest võib järeldada, et stuudiotöötajad tunnevad, et nende arvamust ei võeta organisatsioonis kuulda ning nende hinnangul on karjääri võimalused on kesisemad.

Eraldi paistab silma, et kõige madalam hinnang oli antud tervise küsimusele 6,2 punkti

(vt Lisa nr 2 joonis 5.), sellest võib järeldada, et töötajad tunnevad, et töö mõjutab nende tervist.

Kui nüüd vaadata kontoritöötajate vastuseid paindlikkuse ja mitteametliku ruumi osas, siis ollakse enim rahul paindlikkusega tööl 9,9 punkti (vt Lisa nr 2 joonis 4.), mis võimaldab töötajatel teha oma tööd täpselt selliselt nagu neil parasjagu vajadus on - eelkõige käib see tööaja ning tööülesannete täitmise kohta. Võimalus on teha tööd kodukontoris, mis stuudiotöötajatel puudub.

Stuudiotöötajate madalam pühendumuse tulemus võib olla tingitud ka suuremast tööjõuoolavuse protsendist võrreldes kontoritöötajatega, kuna nad ei jõua omandada organisatsioonikultuuri ja ei tunne sellest tulenevalt ühtekuuluvustunnet ettevõttega.

Kõrgem tööjõuoolavus on ka paratamatu, kuna studios töötavad noored inimesed, kellest valdav osa on tudengid ning tuginedes lõputöö koostaja varasemale töökogemusele jaekaubanduses samaealiste töötajatega, oli seal märgata analoogilist käitumismustrit.

Mitmekesisus ja kaasatus

Mitmekesisus ja kaasatus mõõdavad töötajate arusaamu organisatsiooni püüdlustest säilitada mitmekesine keskkond töötajatele ja luua keskkond, kus iga inimene tunneb end kaasatuna. Kokku oli selles valdkonnas 6 küsimust, küsimused number 38 - 43. (Lisa nr 1)

Küsimuste vastused on lisa nr 2 joonis 7.

Selles valdkonnas on näha, et erinevus kontoritöötajate ja stuudiotöötajate vahel on väiksem, kui pühendumuse osas, keskmine tulemus kontoritöötajate hulgas oli 8,8 punkti versus stuudiotöötajate 7,9 punkti. (vt Lisa nr 2 joonis 7) Sellest võib järeldada, et nii kontoritöötajad kui ka stuudiotöötajad tunnevad ennast kaasatuna. Positiivne on ka see, et mittediskrimineerimine on saanud kõrge tulemuse, see on oluline kuna ettevõttes töötab palju erineva taustaga ja erinevast rahvusest inimesi. Juhtkonna üks prioriteete on olnud näidata eeskujut selles vallas.

Ettevõtte poliitika on väärtustada igat töötajat ja kaasata neid töötajaid puudutavate küsimuste lahendamisse. Näitena võib tuua puhkenurga loomise, kus küsiti töötajate arvamust, mida nad peavad oluliseks puhkenurgas. Selgus, et paljud töötajad soovivad raamatariitlit koos erinevate raamatute ja ajakirjadega ning videomänge puhkealale, need soovid said ka täidetud.

See küsimustiku osas oli erinevus kontoritöötajate ja stuudiotöötajate vahel kõige väiksem, alla 1 punkti, ülejäänud osades oli see kõigis üle 1 punkti. Selle põhjuseks võib olla see, et mitmekesisust ja kaasatuse tunnet mõjutavad tööülesanded kõige vähem ning rohkem mõjutab seda organisatsioon ise ning suhtumine töötajatesse.

Tervis ja heaolu

Tervis ja heaolu mõõdavad töötajate arusaamu organisatsiooni jõupingutustest aidata neil stressiga toime tulla ning vaimselt, sotsiaalselt ja füüsiliselt tervena püsida. Kokku oli selles valdkonnas 10 küsimust, küsimused number 44 - 53. (Lisa nr 1) Uuringus küsiti töötajate vaimse ja füüsilise tervise kohta nii eraldi ja ka tervikuna, kas nende tervis võimaldab produktiivselt tööd teha.

Küsimuste vastused on toodud lisa nr 2 joonis 8.

Tulemustest selgub, et vahe kontoritöötajate ja stuudiotöötajate vahel on 1,6 punkti.

Kõige suurem erinevus on füüsilises keskkonnas ja töökaaslaste toe osas. See võib tuleneda sellest, et stuudioruum on ilma akendeta, kuigi seal on tõhustatud ventilatsioonisüsteem on töötajatelt tulnud kaebuseid ruumi õhukvaliteedi osas. Kuna tegemist on stuudioga, kus peab olema tugev valgustus, et tagada klientidele edastatava videopildi kõrge kvaliteet, siis see võib avaldada mõju töötajate tervisele, põhjustada ebameeldivustunnet ja ärevushäireid. Sellest tulenevalt ongi studios töövahetuste kestvus enamajast 30 minutit kuni 1 tund. COVID-19 pandeemia aeg on töötajate töövahetusi pikendanud 1,5 - 2 tunnini, see avaldab mõju töötajate tervisele.

Online Studio OÜ panustab oma töötajate tervisesse, mida tervemad on töötajad seda vähem võtavad nad töövõimetuslehti ning seda vähem on vaja asendajaid ning see mõjutab otseselt ettevõtte kasumlikkust, sest kõige suurem kuluartikkel on tööjõukulud.

Kuna töö studios ongi koormav, pakub ettevõtte töötajatele erinevaid tervisega seotud hüvesid nagu näiteks: sporditoetus, toitumisenõustamine, stressi ja vaimse tervise koolitus. COVID-19 pandeemia ajal on lisandunud töötajate psühholoogiline nõustamine, ilma nendeta meetmeteta oleks tõenäoliselt rahulolu veel madalam ning ettevõttest lahkuvate töötajate arv suurem.

COVID-19 pandeemia reageerimine

Küsimused COVID-19 kohta mõeldavad töötajate arusaamu organisatsiooni reageerimisest COVID-19 pandeemiale. Keskendudes peamistele kriisireguleerimise ja muutuste juhtimise teemadele, annab küsimuste komplekt juhtidele ülevaate sellest, kuidas nad saavad sellel väljakutsuval perioodil töötajate heaolu ja tulemuslikkust kõige paremini toetada. Kokku oli selles valdkonnas 4 küsimust, küsimused number 54 - 57. (Lisa nr 1)

Küsimuste vastused on toodud lisa nr 2 joonis 9.

See on organisatsioonile väga oluline, kuna töötajate haigestumisel suureneb teiste töötajate töökoormus ning on ka oht, et väga suure haiguskolde puhkemisel tuleb kogu ettevõtte mingiks perioodiks sulgeda, mis annab konkurentsieelise samas valdkonnas tegutsevatele ettevõtetele ning muudab sulgemise korral taasavamise keeruliseks või isegi võimatuks, sõltuvalt suletuna oldud aja pikkusest.

See on oluline ka seetõttu, et kui töötajad tunnetavad, et tööandja panustab COVID-19 viiruse ennetusse, siis ehk mõjutab see töötajaid väljaspool tööaega käituma vastutustundlikult ning jälgima oma tervist.

Ettevõtte on panustanud igapäevaselt COVID-19 viiruse leviku ennetamisse ja reageerimisse. Ettevõttes on koostatud viiruse leviku ennetamise tegevuskava ja juhend töötajatele, kuidas viiruse leviku perioodil käituda. Lisaks sellele on töökohal koostatud erinevaid juhendmaterjale, mida kasutatakse töötajatele info edastamiseks ja juhendamiseks, kuidas käituda. Uste juurde on paigutatud desinfitseerimisvahendid ning näomaskid, mida töötajatel on võimalik iga hetk kasutada. Lisaks on kontorisse paigutatud erinevad ekraanid ja teabetahvlid teavitamaks töötajat - palun pese käsi; ära tule haigena tööle - ole hea ja jää koju; hoida teiste töötajatega 2 meetrilist distantsi. Sama informatsiooni jagatakse ka ettevõtte siseveebis. Puhkeruumides on mööbel liigutatud 2 meetriste vahedega, et töötajatel oleks piisav distants teistega. Ettevõttes kehtib range reegel kanda siseruumides näomaski, lubatud on ainult lõunapauside ajal süües ja juues hoida maski näost eemal. Iga töövahetuse alguses ja lõpus desinfitseeritakse töökohal kõik töötajate poolt katsutavad tasapinnad.

Küsimustiku vastustest tuleb jällegi välja erinevus, kontoritöötajate ja stuudiotöötajate vahel. Stuudiotöötajad on rohkem rahulolematud seoses viiruse leviku meetmetega, kui kontoritöötajad.

Hoolimata erinevatest kasutusel olevatest meetmetest ja juhenditest on näha stuudiotöötajate hulgas muret viiruse ohu kohta või oletada, et see tuleneb töö iseloomust, sest neil on kaastöötajatega rohkem kontakte kui kontoritöötajatel ning lisaks on kontoritöötajatel võimalus teha tööd kodukontorist, stuudiotöötajatel seda võimalust ei ole. Alates 2020. aasta novembrist kuni 2021.

aasta märtsini on ettevõttest avaldanud soovi lahkuda 5 inimest kuna ei pidanud ettevõtet piisavalt turvaliseks töökohaks seoses COVID-19 viiruse levikuga.

Statistiliselt on alates september 2020 kuni jaanuar 2021 olnud töötajate COVID-19 viirusesse nakatumiste protsent 2% töötajaist, veebruaris ja märtsis on nakatumiste protsent olnud 12%, mis on kuuekordne kasv ning sellevõrra on ka rohkem töötajaid töövõimetuslehel ja tööl olevatele töötajatele langeb suurem töökoormus.

Küsimustikust selgus, et heaolu töötajate seas COVID-19 ajal kehvem, see võib tuleneda asjaolust, et töötajad on ülekoormatud töövõimetuslehel olevate töötajate asendamisega ning nende väsimus lööb välja eelkõige tihedate tööpäevade tegemistel.

Samas on hea näha, et COVID-19 kommunikatsiooni hinnatakse kõrgelt nii kontori kui ka studio töötajate hulgas, seda eeldatavasti erinevate ülalpool toodud meetmete tulemusena.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas hetkel Online Studio OÜ poolt pakutavad töötingimused, võimalused ja väärtused soodustavad motiveerivat töökeskkonda ja kiirendavad ettevõtte arengut.

Kasutades Hofstede poolt määratletud dimensioone võime uuringu põhjal öelda, et hetkel domineerivamad organisatsioonis dimensioonid on võimudistants - kontor ja stuudio toimivad erinevatel võimutasanditel. Teise dimensioonina tuvastas uuring, et ettevõttes on pikaajaline ja lühiajaline orientatsioon: kontoritöötajatel on pigem pikaajaline orientatsioon ja stuudiotöötajatel lühiajaline orientatsioon.

Vastates esimesele püstitatud uurimisküsimusele tuleb töötajate rahulolu uuringust välja selge erisus kontoritöötajate ning stuudiotöötajate vahel. Kontoritöötajad on pühendunud ja väga rahul töökeskkonnaga, kus nad töötavad. Ettevõtte edukuse seisukohalt on see oluline, kuna kontoritöötajad on need, kes ettevõtet juhivad ning Online Studio OÜ head tulemused kinnitavad seda, aastal 2019 oli ettevõtte käive 3,7 miljonit eurot ja kasum 0,8 miljonit eurot, aastal 2020 oli käive 6 miljonit eurot ning kasv 62% .

Kuigi uuring näitas, et stuudiotöötajate pühendumus ja rahulolu on madalam kui kontoritöötajatel on see siiski suhteliselt kõrgel tasemel, et ettevõtte saab toimida kasumlikult.

Uuringust on selgunud, et Online Studio OÜ kontoritöötajad kuuluvad sooritusele orienteeritud organisatsioonikultuuri tüübi alla ja stuudiotöötajad kuuluvad rollile orienteeritud organisatsioonikultuuri tüübi alla. Seda kinnitavad ka ettevõtte tulemused, et töötajad on nõus kohati panustama rohkem kui neilt oodatakse.

Vastates teisele püstitatud uurimisküsimusele, selgub töötajate rahulolu uuringust, et stuudio- ja kontoritöötajate tööiseloomu erinevus mõjutab töötajat motivatsioone ja käitumisviise. Samuti on erineval tasemel omaks võetud ettevõtte pühiväärtused. Lisaks tuleb uuringust välja, et erinev tööaeg mõjutab töötajate motivatsiooni ja pühendumust organisatsioonile.

Edasiseks eesmärgiks on ettevõttes seda vahet vähendada, proovida stuudiotöötajate rahulolu tõsta lähemale kontoritöötajate omale. On realistlik eeldada, et päris võrdseks neid ei õnnestu saada seda eelkõige seetõttu, et stuudiotöötajate tööjõuoolavus on tunduvalt suurem ning teisalt ka tööiseloomu tõttu, kuna stuudio töö sisaldab ka öösel ja nädalavahetustel töötamist.

Organisatsioonikultuuri ühtlustamise ettepanekutena pakub lõputöö autor välja järgnevad ideed.

Selgitada eelkõige stuudiotöötajatele organisatsiooni eesmärke, missiooni ja visiooni.

Kommunikatsioon töötajatele muuta järjepidevaks ja et kommunikatsioon oleks pikaajalise visiooniga, siseveebis perioodiliselt kajastada muudatusi ettevõttes, tutvustada karjäärivõimalusi, töötajate positsiooni muudatusi, töötajate sünnipäevi. Lisaks võiks olla siseveebis eraldi leht, kuhu saaks koondada persoonilood, kus töötajad tutvustavad oma hobisid või huvitavaid ettevõtmisi väljaspool tööaega. Töötajaid võiks julgustada sellest osa võtma ja enda saavutustest ja hobidest rääkima.

Püüda luua ühtekuuluvustunnet töötajate vahel, ühe võimalusena võiks olla osakondade ühisüritused või koordineeritud osalemine erinevatel ühistreeningutel või spordiüritustel.

Uute töötajate värbamisel valida vaid neid kandidaate, kes jagavad ettevõttega samu väärtusi.

Tulemuste monitoorimiseks pakub lõputöö autor, et ettevõttes võiks püsivalt võtta kasutusele Peakon rahulolu uuringu küsimustiku, mida saab järjepidevalt läbi viia.

Kui ettevõtte suudab viia kõikide töötajate rahulolu ja pühendumuse kontoritöötajatega samale tasemele võimaldab see saavutada selle, mis on ettevõtte visioon, olla parim kõrgkvaliteediga reaajas stuudioteenust pakkuv ettevõtte Euroopas.

SUMMARY

The aim of this thesis is to find out whether the working conditions, opportunities and values currently offered by Online Studio OÜ promote a motivating work environment and accelerate the development of the company.

Using the dimensions defined by Hofstede, we can say from the study that the most dominant dimensions in the organization at the moment are the power distance - the office and the studio operate at different levels of power. As a second dimension, the study found that the company has a long-term and short-term orientation: office workers have a long-term orientation and studio employees have a short-term orientation.

In response to the first research question, a clear distinction is made between office and studio employees in the employee satisfaction survey. Office workers are committed and very happy with the work environment in which they work. This is important for the company's success, as office workers are the ones who run the company and the good results of Online Studio OÜ confirm this, in 2019 the company's turnover was 3.7 million euros and profit 0.8 million euros, in 2020 the turnover was 6 million euros and growth 62 %. Although the study showed that the commitment and satisfaction of the studio staff is lower than that of the office employees, it is still at a relatively high level that the company can operate profitably.

The result of the survey show that the employees of the Online Studio OÜ office belong to the achievement-oriented organizational culture and the employees of the studio belong to the role-oriented organizational culture. This is also confirmed by the company's results that office employees are willing to contribute more than expected at times.

Answering the second research question, the employee satisfaction survey shows that the difference in the nature of work of studio and office employees affects the employee's motivations and behaviors. The company's core values have also been adopted at different levels. In addition, the study shows that different working hours affect employees' motivation and commitment to the organization.

A future goal is to reduce this difference in order to bring the satisfaction of the studio employees closer to office employees. It is realistic to assume that they will not be able to achieve exactly the same level, primarily because the labor turnover of the studio employees is much higher and on the other hand, also due to the nature of the work, as the studio work also includes night shifts.

I would like to present the following ideas for harmonizing organizational culture.

Explain the goals, mission and vision of the organization to the employees of the studio in particular. In order for communication to employees to be long-term and consistent, the intranet should periodically reflect changes in the company, introduce career opportunities, changes in the position of employees and birthdays of employees. In addition, there could be a separate page on the intranet where personal stories could be gathered where employees introduce their hobbies and interesting activities outside working hours. Employees could be encouraged to take part and talk about their achievements and hobbies.

To try to create a sense of cohesion between employees, one option could be mutual events between departments or coordinated participation in various trainings or sporting events.

When recruiting new employees, try to already select those candidates who share the same values with the company.

In order to monitor the results, the author of the thesis suggests that the Peakon satisfaction survey questionnaire could be permanently introduced in the company, which can be carried out consistently. If the company is able to bring the satisfaction and commitment of all employees to the same level as the office employees, it will achieve what the company's vision is - to be the best company providing high-quality real-time studio services in Europe.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

1. Eesti Maaülikool *Organisatsiooniõpetus* [Organisatsioonikultuur \(weebly.com\)](#)
2. Goffee, Rob, Jones Gareth R, (2016) *Miks peaks keegi siin töötama?* Fontes PMP
3. Hofstede, Geert *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*
<https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://en.wikipedia.org/&httpsredir=1&article=1014&context=orpc>
4. Mägi (2011) *Organisatsioon ja juhtimine* [Organisatsioon ja juhtimine](#) Kuressaare Ametikool
5. Jones, Gareth R. *Organizational Theory, Design and Change*
<https://studydaddy.com/attachment/60274/ffthv6y8pa.pdf>
6. Roots, Harry *Organisatsioonikultuur ja selle tüübid*
http://www.cs.tlu.ee/instituut/oppe_materjalid/magister/2005/Harri_Roots/SPK7001kultuurKEVAD.pdf
7. Roots, Harry (2002) *Organisatsioonikultuuri tüübid*. Sisekaitseakadeemia
8. Vadi, Maaja (2000) *Organisatsioonikäitumine*. Tartu Ülikooli Majandusteaduskond

LISAD

Lisa 1 Töötajate rahulolu uuringu küsimustik

Hea kolleeg!

Käesolev küsimustik on koostatud selleks, et teada saada töötajate pühendumus ja üldine rahulolu töökeskkonnaga. Küsimustele vastamine on anonüümne.

Küsimustiku vastamise skaala on 1-10, kus number 1 tähistab seda, et Sa ei ole küsimuse/väitega üldse nõus ja number 10 seda, et sa oled küsimuse/väitega täielikult nõus.

Dear colleague!

This questionnaire is to find out employees' commitment and overall satisfaction with the work environment. Answering questions is anonymous.

The scale of answering the questionnaire is 1-10, where the number 1 indicates that you do not agree with the question / statement at all and the number 10 indicates that you completely agree with the question / statement.

1. Pühendumus / Engagement

Kui tõenäoline on, et soovitaksid teistele töökohana Online Studio OÜ-d?
How likely is it you would recommend Online Studio OÜ as a place to work?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

2. Lojaalsus / Loyalty

Kui sulle pakutakse sama tööd teises organisatsioonis, siis kui tõenäoline on, et jääksid tööle Online Studio OÜ-sse?

If you were offered the same job at another organisation, how likely is it you would stay at Online Studio OÜ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

3. Rahulolu / Satisfaction

Üleüldsiselt, kui rahul oled oma töökohaga Online Studio OÜ-s?

Overall, how satisfied are you working at Online Studio OÜ ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

4. Saavutus / Accomplishment

Enamikel päevadel tunnen oma töös, et saavutan midagi.

Most days I feel a sense of accomplishment from what I do.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

5. Väljakutsuv / Challenging

Tunnen, et minu töö pakub mulle väljakutseid.
I have the opportunity to do challenging things at work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

6. Iseseisvus / Autonomy

Mulle antakse piisavalt vabadust otsustada, kuidas oma tööd teha.
I'm given enough freedom to decide how to do my work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agr

7. Paindlikkus / Flexibility

Olen rahul oma töögraafiku ja tööaja paindlikkusega.
I'm satisfied with the amount of flexibility I have in my work schedule.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

8. Keskkond / Environment

Minu füüsiline töökeskkond ja töövahendid aitavad positiivselt kaasa minu võimele oma tööd teha.

My physical work environment and materials and equipment provided contribute positively to my ability to do my job.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

9. Koostööruum / Collaboration Space

Leian oma töölauast eemal hõlpsasti koha tööalasteks vestlusteks ja koostööks.

I can easily find space away from my desk for work related conversations and collaboration with others.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

*See küsimus ei käi stuudiotöötajate kohta.

10. Mitteametlik ruum / Informal Space

Kui vajan puhkust, on kontoris piisavalt ruumi teistega vestemiseks ja lõõgastumiseks.

When I need a break, workplace has enough spaces to chat and relax with others.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

11. Arvamuste vabadus / Freedom of Opinions

Minu arvamusi väärtustatakse tööl.
At work, my opinions seem to be valued.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

12. Meeskond / Team

Ma tunnen, et mina ja mu töökaaslased töötame ühtse meeskonnana ja minu töö toetab minu meeskonna eesmärke.
I feel that my coworkers and I work as a team and my work supports the goals of my team.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

13. Juht / Manager

Minu juht hoolib minu arvamustest ja pakub mulle töö teostamiseks vajalikku tuge.
My manager cares about my opinions and provides me with the support I need to complete my work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

14. Eesmärkide seadmine / Goal-setting

Tööl tean, mida minult oodatakse.
At work, I know what I'm expected to deliver.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

15. Kasv / Growth

Tunnen, et arenen tööalaselt.
I feel that I am growing professionally.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

16. Karjäär / Career

Näen, kuidas saaksin Online Studio OÜ-s oma karjääri edendada.
I see a path for me to advance my career in Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

17. Mentorlus / Mentoring

Minu juht või mentor julgustab ja toetab minu arengut.
Either my manager or a mentor encourages and supports my development.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

18. Õppimine / Learning

Minu töö võimaldab mul õppida ja arendada uusi oskusi.
My job enables me to learn and develop new skills.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

19. Hoolivus / Caring

Minu juht hoolib minust kui inimesest ja pakub mulle vajalikku tuge.
My manager cares about me as a person and offers me support.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

20. Avatus / Openness

Minu juht suhtleb minuga avameelselt ja ausalt.
My manager communicates openly and honestly with me.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

21. Tähtsus / Significance

Ma näen, kuidas minu töö aitab meie klientidel positiivseid tulemusi saavutada.
I see how my work contributes to positive outcomes for our customers.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

22. Sobivus / Fit

Tööl on mul võimalus kasutada oma tugevaid külgi igapäevaselt.
At work, I have the opportunity to use my strengths every day.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

23. Organisational Fit / Organisatsiooniline sobivus

Online Studio OÜ väärtused sobivad hästi kokku sellega, mida pean elus oluliseks.
Online Studio OÜ's values provide a good fit with the things that I consider important in life.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

24. Võrdsus / Equality

Erineva taustaga inimesi koheldakse Online Studio OÜ-s võrdselt.
People from all backgrounds are treated equally at Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

25. Tervis / Health

Online Studio OÜ's töötades tunnen, et saan elada tervislike eluviiside järgi.
Working in Online Studio OÜ, I feel that I can live a physically healthy lifestyle.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

26. Reageering väärkäitumisele / Response to misconduct

Kui ma kogen tööl tõsist väärkäitumist, olen kindel, et Online Studio OÜ võtab ette olukorra parandamiseks samme.

If I experienced serious misconduct at work, I'm confident Online Studio OÜ would take action to rectify the situation.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

27. Tugi / Support

Online Studio OÜ hoolib minu vaimsest heaolust.

Online Studio OÜ cares about my mental wellbeing.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

28. Omavahelised suhted / Peer Relationships

Võin loota, et vajadusel töökaaslased aitavad mind.

I can count on my coworkers to help out when needed.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

29. Sõbrad / Friends

Näen, et Online Studio OÜ on koht, kus võin omale sõpru leida.
I see Online Studio OÜ as the kind of place where I could make friends.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

30. Kvaliteet / Quality

Minu töökaaslased on pühendunud tegema oma tööd kvaliteetselt.
My coworkers are committed to doing quality work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

31. Tunnustamine / Recognition

Kui ma teen oma tööd hästi, siis tean, et seda tunnustatakse.
If I do great work, I know that it will be recognised.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

32. Suutlikkus / Performance

Saan piisavalt tagasisidet, et aru saada, kas teen oma tööd hästi.
I get enough feedback to understand if I'm doing my job well.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

33. Tasu / Reward

Saan Online Studio OÜ-sse antud panuse eest õiglast tasu (nt töötasu, edutamine, koolitus).
I am fairly rewarded (e.g. pay, promotion, training) for my contributions to Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

34. Strateegia / Strategy

Juhtkonna seatud üldised ärieesmärgid ja strateegiad tüüriavad Online Studio OÜ-d õiges suunas.
The overall business goals and strategies set by management are taking Online Studio OÜ in the right direction.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

35. Missioon / Mission

Ma tean meie organisatsiooni missiooni ning mind inspireerib meie organisatsiooni eesmärk ja missioon.
I'm know our organizations mission and are inspired by vision and mission of our organisation.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

36. Kommunikatsioon / Communication

Meie organisatsioon teeb head tööd juhtkonna seatud eesmärkide ja strateegiate
kommunikeerimisel.
Our organisation does a good job of communicating the goals and strategies set by management.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

37. Töökoormus / Workload

Minu töökoormus tööülesannete täitmiseks on mõistlikul tasemel.
The demands of my workload are manageable.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

38. Mitmekesisus ja kaasatus / Diversity and Inclusion

Olen rahul Online Studio OÜ püüdlustega toetada mitmekesisust ja kaasatust.
I'm satisfied with Online Studio OÜ's efforts to support diversity and inclusion.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

39. Kaasatus / Inclusiveness

Online Studio OÜ-s aktsepteeritakse igasuguse taustaga inimesi sellistena nagu nad on.
At Online Studio OÜ, people of all backgrounds are accepted for who they are.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

40. Kuulumine / Belonging

Tunnen ühtekuuluvus tunnet Online Studio OÜ-s.
I feel a sense of belonging at Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

41. Tunne end väärtustatuna / Feeling valued

Tunnen, et mind hinnatakse Online Studio OÜ-s inimesena.
I feel like I'm valued as a person at Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

42. Non-discrimination / Mittediskrimineerimine

Olen kindel, et mind ei diskrimineerita Online Studio OÜ-s ja usun, et organisatsioon reageeriks diskrimineerimise juhtumitele asjakohaselt.
I'm confident I won't be discriminated at Online Studio OÜ and I believe organization would respond appropriately to instances of discrimination.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

43. Õiglased võimalused / Fair opportunities

Erineva taustaga inimestel on Online Studio OÜ-s samasugused võimalused.
People of all backgrounds have the same opportunities at Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

44. Tervisekaitse ja heaolu / Health and Wellbeing

Töötajate tervis ja heaolu on Online Studio OÜ-s prioriteet.
Employee health and wellbeing is a priority at Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

45. Produktiivsus / Productivity

Minu vaimne ja füüsiline tervis on heal tasemel, et tööl tõhusalt hakkama saada.
I have the necessary mental and physical health to perform effectively at work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

46. Vaimne heaolu / Mental wellbeing

Olen võimeline oma rollist tulenevat stressi maandama ja hoolitsema oma vaimse tervise eest, töötades Online Studio OÜ-s.
I am able to manage the stress of my role and look after my mental health, working at Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

47. Organisatsiooniline tugi / Organisational Support

Online Studio OÜ pakub mulle teavet ja tuge oma tervise ja heaolu tagamiseks.
Online Studio OÜ provides me with information and support to manage my health and wellbeing.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

48. Rollimudelid / Role-modelling

Online Studio OÜ juhid näitavad, et töötajate heaolu on neile oluline.
Leaders at Online Studio OÜ show that employee wellbeing is important to them.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

49. Hüved / Benefits

Olen rahul Online Studio OÜ poolt pakutavate tervise- ja heaolu hüvedega.
I am satisfied with the health and wellbeing benefits provided by Online Studio OÜ.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

50. Füüsiline keskkond / Physical Environment

Minu töökeskkond on ergonoomiline ja toetab minu füüsilist tervist.
My physical work environment is ergonomical and supports my physical health.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

51. Haiguspuhkuse võtmine / Taking Sick Leave

Olles haige, tunnen, et saan töölt eemal olla ja võtta aega enda ravimiseks.
I feel able to take time away from work when I am unwell.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

52. Töökaaslaste tugi / Co-workers Support

Ma tunnen, et kaastöötajad pakuvad mulle vajadusel isiklikku tuge ja mul on tööl inimestega vastastikku toetavad suhted.
I feel that my co-workers provide me with personal support when I need it and I have supportive relationships with people at work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

53. Personaalne tugi / Personal Support

Tunnen, et vajadusel võiksin oma juhiga rääkida väljakutsetest, millega ma väljaspool tööd kokku puutun.
I feel I that I could speak to my manager about challenges I am facing outside of work if needed.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

COVID-19

54. COVID-19 Reageerimine / COVID-19 Response

Online Studio OÜ reageerib COVID-19 pandeemiale asjakohaselt.
Online Studio OÜ is responding appropriately to the COVID-19 pandemic.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

55. Pandeemia kommunikatsioon / Pandemic Communications

Olen saanud Online Studio OÜ-lt regulaarset ja kasulikku infot COVID-19 pandeemia osas.
I have received regular and helpful communication from Online Studio OÜ regarding the COVID-19 pandemic.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

56. Ettevaatusabinõud / Safety Precautions

Online Studio OÜ on rakendanud asjakohaseid ettevaatusabinõusid, et mind COVID-19 pandeemia ajal kaitsta.
Online Studio OÜ has implemented appropriate precautions to keep me safe during the COVID-19 pandemic.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pole üldse nõus

Täielikult nõus/Fully agree

57. Heaolu COVID-19 ajal / Wellbeing during COVID-19

Ma tunnen, et meie heaolu on prioriteet, kui tehakse otsuseid selle kohta, kuidas ja kus me saame töötada.

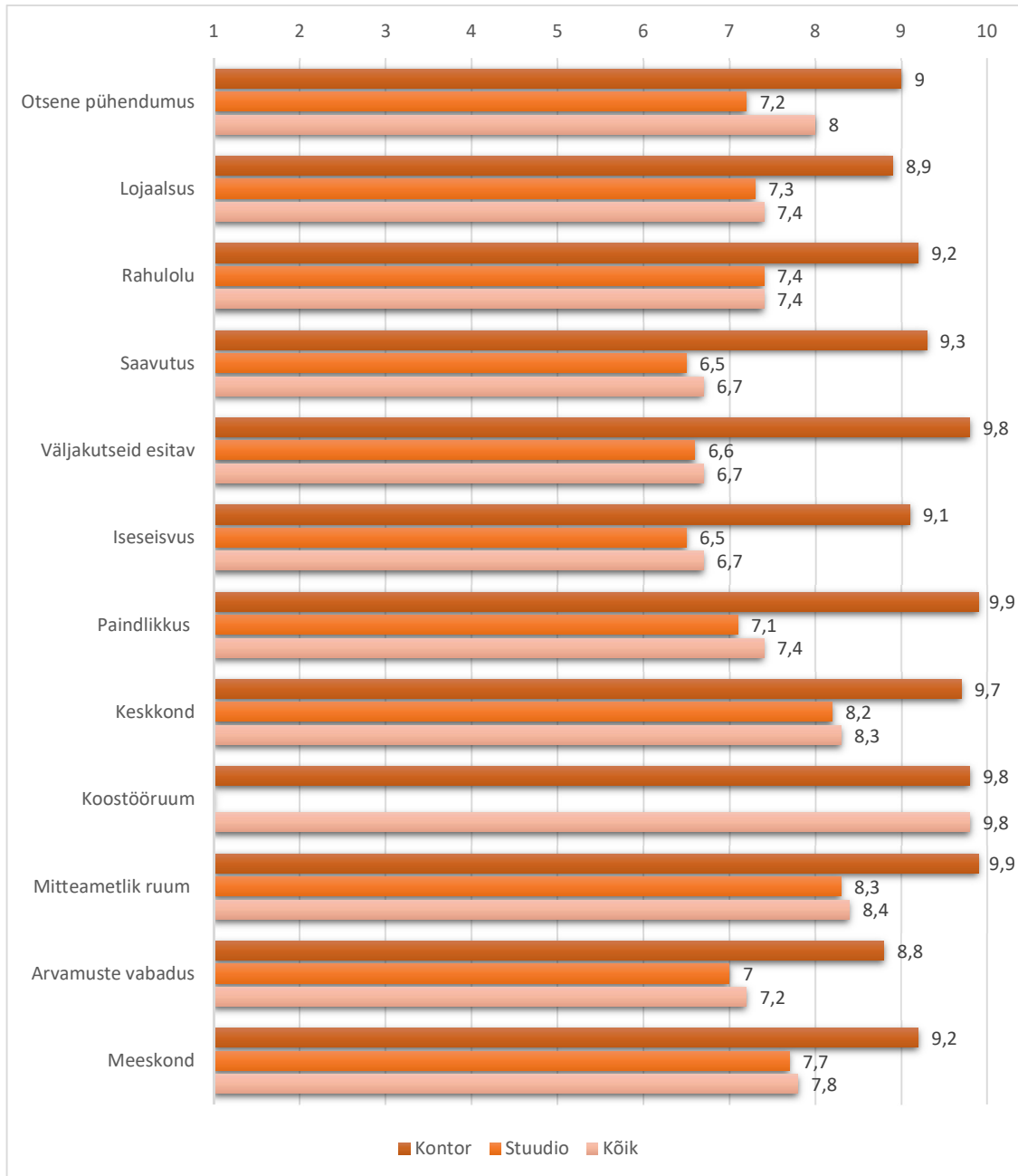
I feel like our wellbeing is the priority when decisions are made around how and where we can work.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

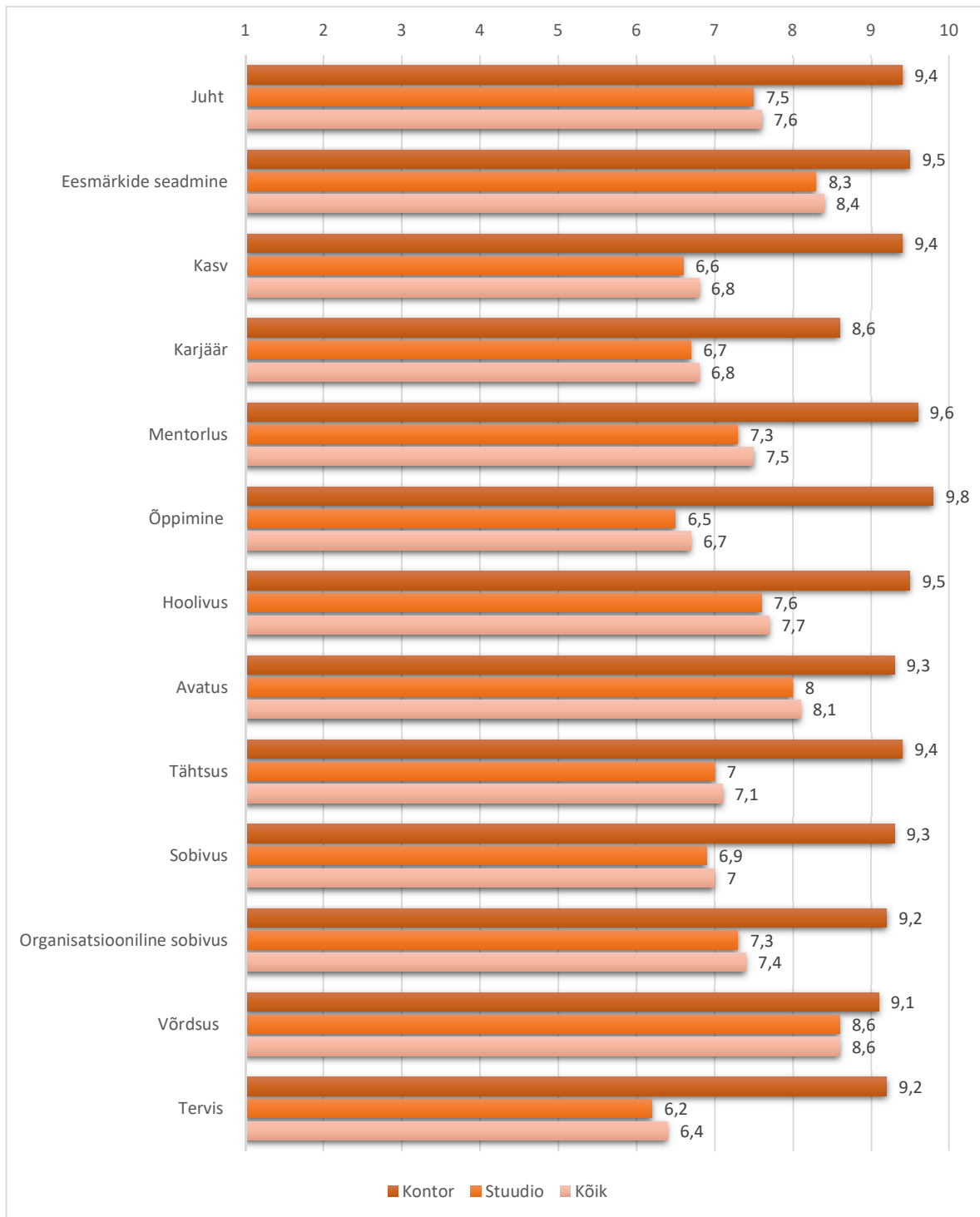
Pole üldse nõus/Totally disagree

Täielikult nõus/Fully agree

Lisa 2. Joonised

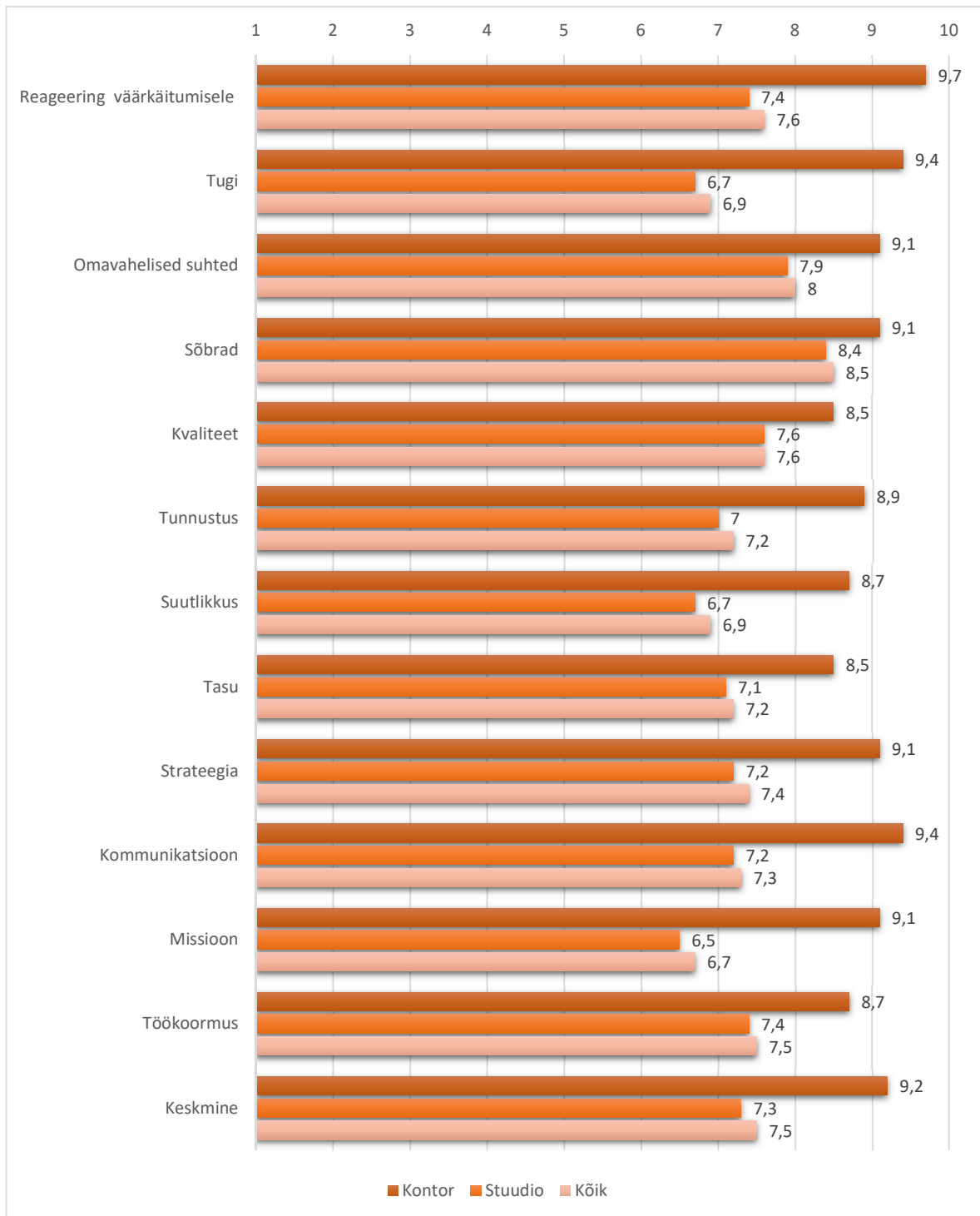


Joonis 4. Tulemused küsimuste lõikes (Pühendumus I osa)
Allikas: Autori koostatud



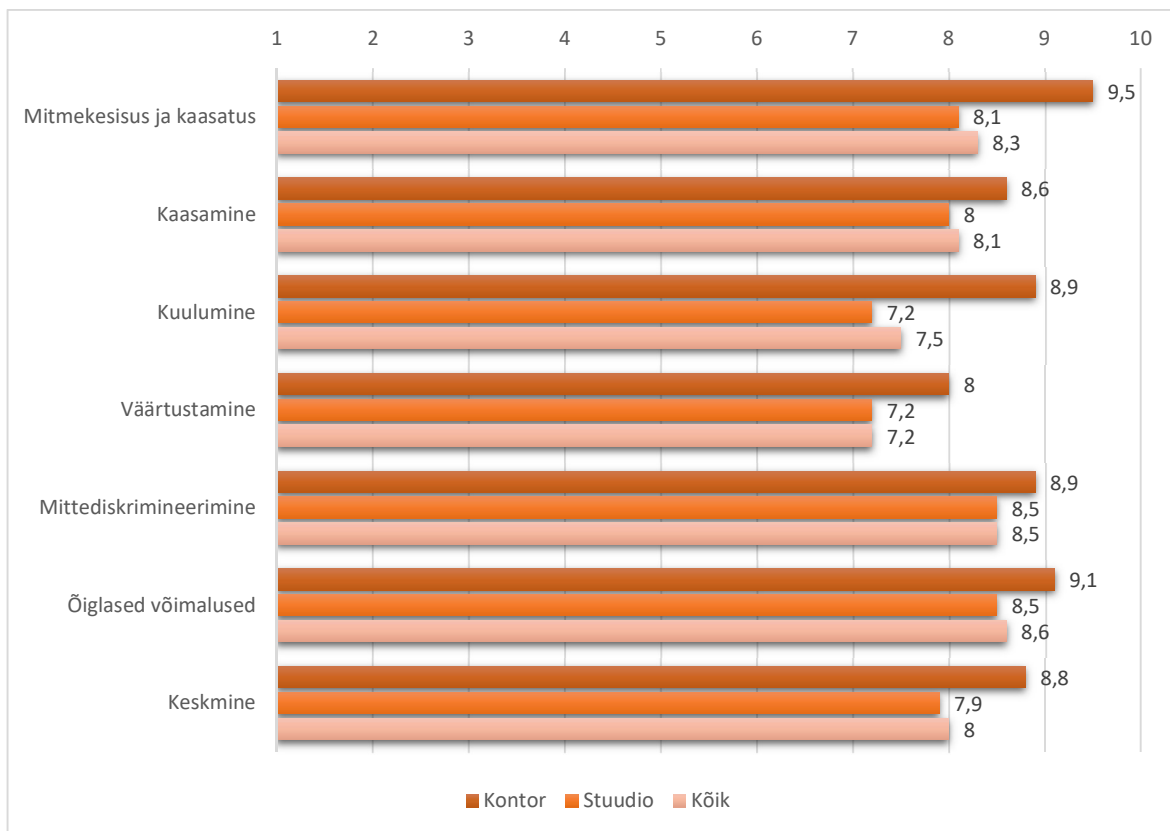
Joonis 5. Tulemused küsimuste lõikes (Pühendumus II osa)

Allikas: Autori koostatud



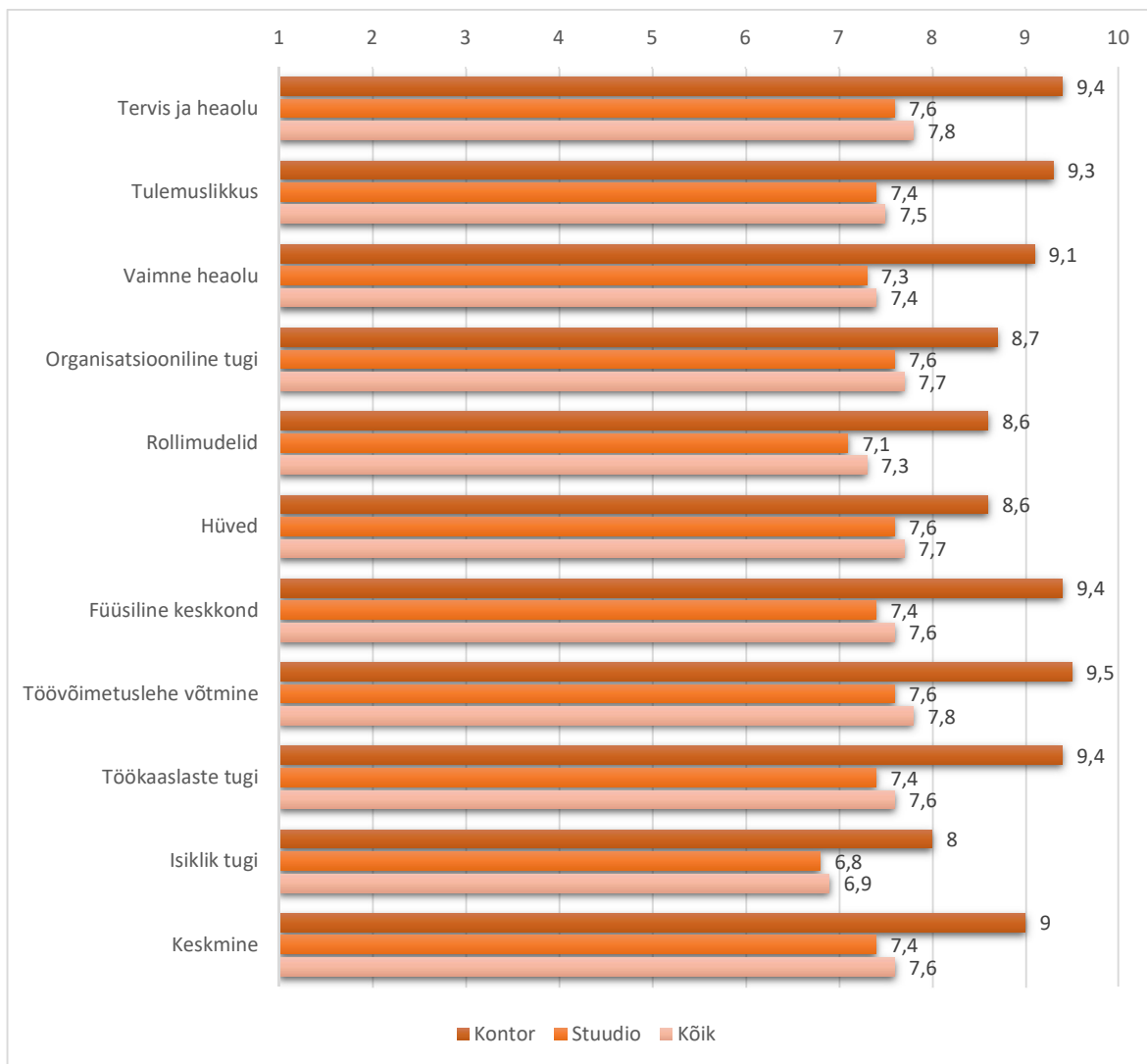
Joonis 6. Tulemused küsimuste lõikes (Pühendumus III osa)

Allikas: Autori koostatud



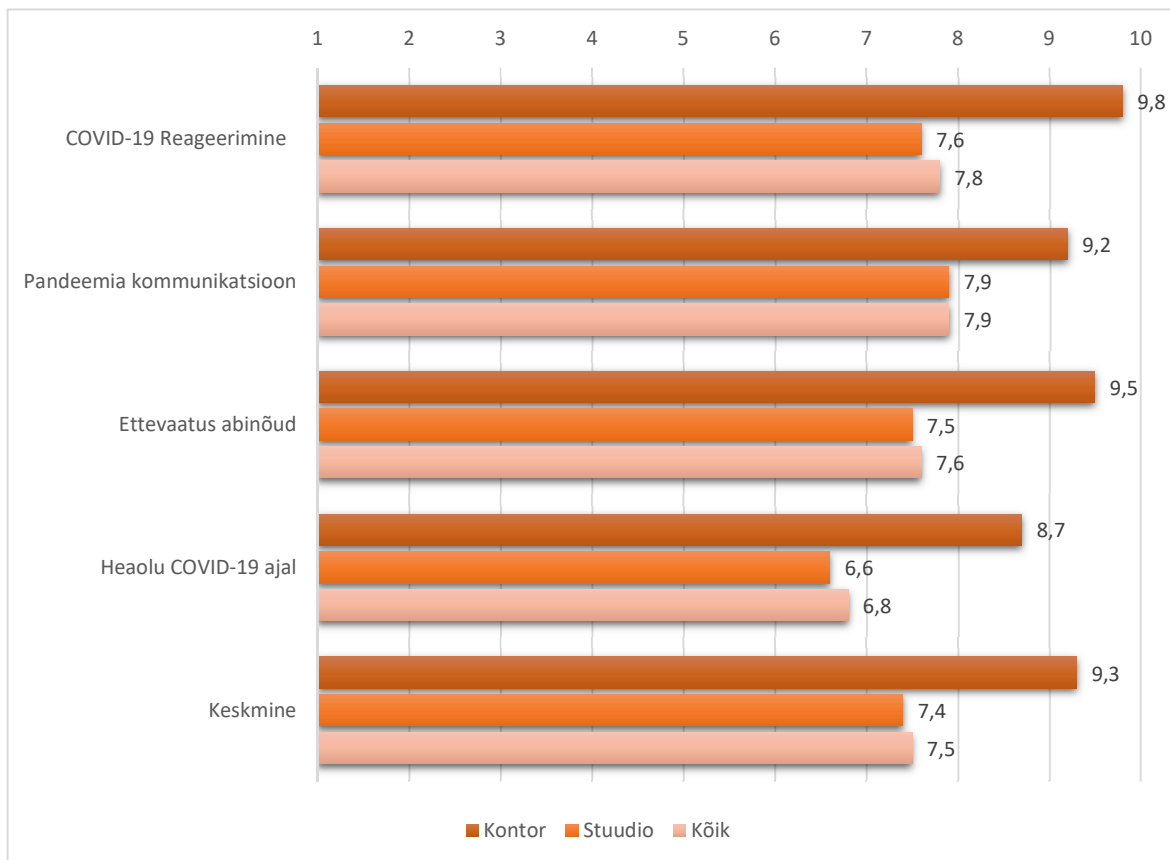
Joonis 7. Tulemused küsimuste lõikes (Mitmekesisus ja kaasatus)

Allikas: Autori koostatud



Joonis 8. Tulemused küsimuste lõikes (Tervis ja heaolu)

Allikas: Autori koostatud



Joonis 9. Tulemused küsimuste lõikes (COVID-19 pandeemia reageerimine)
 Alikas: Autori koostatud

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Eneli Salmu

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

ORGANISATSIOONIKULTUURI TÜÜBI MÄÄRATLEMINE JA ARENG ONLINE STUDIO
OÜ NÄITEL

mille juhendaja on Anu Virovere

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

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

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

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

13.05.2021

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingu tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. jq 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.