

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Karoliina Arold

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TÖÖTAJATE TEADLIKKUS
JA OOTUSED ETTEVÖTTE SOTSIAALSE VASTUTUSE JA
VASTUTUSTUNDLIKU JUHTIMISHARIDUSE OSAS**

Bakalaureusetöö

Õppekava Ärindus, peeriala turundus

Juhendaja: Eliis Salm, MA

Tallinn 2021

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 8674 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Karoliina Arold

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 186031TABB

Üliõpilase e-posti aadress: karoliinaarold@gmail.com

Juhendaja: Eliis Salm, MA

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(Allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILISED ALUSED	7
1.1. Ettevõtte sotsiaalne vastutus	7
1.1.1. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegiad	9
1.1.2. Õppejõudude teadlikkus jätkusuutlikkusest	10
1.2. Ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus	13
1.3. Uuringud sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse osas	14
2. UURINGU LÄBIVIIMINE	18
2.1. Uuringu valim ja meetodika	18
2.2. Uuringu analüüs	22
3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	39
KOKKUVÕTE	42
SUMMARY	44
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	47
LISAD	50
Lisa 1. Lõputöö küsimustik koos vastustega	50
Lisa 2. Spearmani korrelatsioonianalüüs	62
Lisa 3. Lihtlitsents	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Kirjutatud bakalaureusetöö probleemiks on vähene informatsiooni hulk töötajate teadlikkusest ja ootustest seoses ülikooli sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimisharidusega. Sellest tulenevalt on töö eesmärk välja selgitada ülikooli töötajate teadlikkus ja ootused seoses sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimisharidusega. Lisaks soovib autor koguda tagasisidet, kuidas saaks vastajate hinnanguil olla ülikool veelgi jätkusuutlikum. Teema on vajalik ja aktuaalne, sest uuring võimaldab Tallinna Tehnikaülikoolil teada saada, millisena tunnetavad asutust sealseid töötajad ning kuivõrd paistab ettevõtte jätkusuutlik käitumine väljapoole.

Bakalaureusetöö autor koostas struktureeritud ankeetküsimustiku veebikeskkonnas *Google Forms*. Küsimustik saadeti Tallinna Tehnikaülikooli eesti keelt kõnelevale akadeemilisele personalile ja tugistruktuuri töötajatele emailile. Perioodi 08. aprill–18. aprill 2021. aasta jooksul koguti küsimustikule vastuseid ning valimisse kuulus kokku 129 vastajat.

Uuringu analüüs viiakse läbi kvantitatiivsel meetodil ning tulemusi esitatakse läbi kirjeldava statistika ja korrelatsioonanalüüsi. Läbiviidud bakalaureusetöö uuringu tulemustest selgub, et pooled TalTechi töötajatest on teadlikud ettevõtte sotsiaalse vastutuse kontseptsioonist. Ettevõtte vastutustundliku juhtimishariduse printsiipidega on kursis kümnendik kogu valimist. 116 küsitlusele vastajat peab töötajate sotsiaalsete, majanduslike ja keskkonnaalaste oskuste arendamist üle keskmise oluliseks ning 56 soovib enda teadmisi selles osas täiendada. Töötajad pooldavad jätkusuutlikkuse teemade integreerimist õppekavadesse, et seeläbi tudengeid harida.

Ülikool on teinud suuri samme jätkusuutlikkuse suunas, kuid arenguruumi on veel piisavalt. Alustada tuleb teavitustöödega töötajate hulgas ning välja kommunikeerida jätkusuutlikkuse edendamiseks ellu viidud tegevused.

Võtmesõnad: Vastutustundlik juhtimisharidus, ettevõtte sotsiaalne vastutus, personal, jätkusuutlikkus

SISSEJUHATUS

Jätkusuutlikkus on tänapäeval üks nendest teemadest, mille üle arutatakse igapäevaselt ning tehakse suuri samme, et inimesed ja ettevõtted oleksid nii keskkondlikult, majanduslikult kui ka sotsiaalselt jätkusuutlikud. Tegu on äärmiselt laia teemaga, millele on küllaltki keeruline seada kindlaid piire. (Madrakhimova 2013, 13) Ettevõtte sotsiaalse vastutuse puhul on tegu äritegevusega, mille alla kuulub ettevõtte panus ühiskonnale kasu toovate algatuste osas. Teisisõnu ettevõtte peab oma tegevusega hoidma ja võimalusel arendama kogukondi, majandust ja keskkonda. (Schooley 2016) Aastakümneid tagasi oli ettevõtete peamiseks ülesandeks vaid kasumi tootmine (Carroll 1997), kuid nüüd oodatakse igalt ettevõttelt jätkusuutlikumat ja tunduvalt eetilisemat käitumist.

Antud teema valiku üheks põhjuseks on autori huvi jätkusuutlikkuse vastu, kuid hoopis olulisem on siinkohal aspekt, et autor ei suutnud leida ühtegi Eestis läbiviidud uuringut, mis oleksid käsitlenud just ülikooli töötajate teadlikkust ja ootusi seoses ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse kohta.

Selleks, et ühiskond oleks oma tegemistes hoolivam ja kaalutletum, peavad eeskuju näitama suuremad organisatsioonid. Vastutustundliku ettevõtluse strateegiad näevad ette antud teema põimimist haridusse. Siiani aga pole leitud parimat viisi selle rakendamiseks. (Ackermann 2007, 3–7) Selleks, et välja töötada toimivaid meetodeid, tuleb arvesse võtta nii üliõpilaste kui ka ülikooli akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate arvamusi. Töötajad peegeldavad ettevõtte kultuuri ning kujundavad seeläbi mainet ja annavad avalikkusele ülevaate ettevõtte juhtimisviisidest (Momin, Pareker 2013).

Kirjutatud bakalaureusetöö probleemiks on vähene informatsioon ülikooli töötajate teadlikkusest ja ootustest seoses ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimisharidusega. Probleemist tulenevalt on bakalaureusetöö eesmärgiks välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli (TalTechi) akadeemilise personali ning tugistruktuuri töötajate teadlikkus ja ootused seoses ettevõtte sotsiaalse vastutuse ning vastutustundliku juhtimisharidusega. Lisaks soovib autor anda ülevaate valimi erinevusest teiste muutujate järgi nagu vanus, sugu ja struktuuriüksus. Oluline on

teada, mida ja kui palju lõputöö sihtrühm teab jätkusuutlikkusest, milliseid võimalikke viise nähakse ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse arendamisel ja edendamisel ülikoolis.

Tulenevalt uurimisprobleemist ja töö eesmärgist on autor püstitanud järgnevad uurimisküsimused:

1. Milline on TalTechi töötajate teadlikkus ettevõtte sotsiaalse vastutuse osas?
2. Milline on TalTechi töötajate teadlikkus ettevõtte vastutustundliku juhtimishariduse osas?
3. Millised on TalTechi töötajate ootused ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduses osas?

Uurimisküsimustele vastuste saamiseks viib töö autor Tallinna Tehnikaülikooli akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate seas läbi uuringu, mille tarbeks koostab autor ankeetküsimustiku. Tulemusi analüüsib autor kvantitatiivsel meetodil läbi kirjeldava statistika ja ühes küsimuses kasutab korrelatsioonanalüüsi.

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis käsitleb autor teoreetilist informatsiooni ettevõtte sotsiaalsest vastutusest ja vastutustundlikust juhtimisharidusest. Samuti toob autor välja ühiskondlikud ootused ja varem läbiviidud uuringud mõlema aspekti kohta. Teises peatükis annab autor ülevaate uuringu läbiviimisest. Autor kirjeldab uuringu valimit ning meetodikat. Lisaks toob autor välja kvantitatiivse analüüsi tulemused. Kolmandas peatükis annab autor ülevaate uuringu tulemustest ning esitab enda poolt uuringule ja analüüsile järeldused ja ettepanekud.

Bakalaureusetöö uuringu analüüsi peatükis 2.2. ilmneb andmetega seonduvaid erisusi. Küsimustiku seitsmendas küsimuses esitas autor vastajale kümme väidet, mille puhul ootas iga väite kohta ühte vastuse märkimist. Osad vastajad otsustasid mõne väite juures jätta valiku tegemata. Sellest tulenevalt ei ole antud küsimuse juures vastanute koguarvuks 129. Autor otsustas siiski andmeid analüüsida ning koostas nende põhjal ka joonise. 12. küsimuse juures palus autor järjestada ettevõtte kuus kohustust nii, et igale kohale hinnataks vaid üks kohustus. Selle küsimuse juures ei saanud *Google Forms* keskkonnas seadistada küsimustikku nii, et iga hinnangut saaks anda vaid korra. Seetõttu hinnati mõnd väärtust paari häälega rohkem. Autor arvestas siiski kõiki hinnanguid ning viis läbi analüüsi ja koostas joonise.

1. TEOREETILISED ALUSED

Töö esimeses peatükis toob autor välja ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse teoreetilised alused. Autor annab ülevaate ettevõtete sotsiaalse vastutuse strateegiast ning õppejõudude teadlikkusest jätkusuutlikkuse osas. Samuti toob välja varem ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse kontseptsioonide kohta läbiviidud uuringud ja nende olulisemad tulemused.

1.1. Ettevõtte sotsiaalne vastutus

Ettevõtte sotsiaalse vastutuse (*CSR–Corporate Social Responsibility*) kontseptsioon on olnud olemas juba aastakümneid ning sellest ajast saadik on nii professionaalid kui ka teadlased selle üle laialdaselt arutlenud ning püüdnud määratleda, mida antud mõiste täpselt tähendab (Madrakhimova 2013, 13–16). Tõendid sotsiaalse vastutuse olemasolust pärinevad juba 1950. aastast (Carroll 1979, 497). Ettevõtte sotsiaalset vastutust võib määratleda kui mistahes äritegevust, mis hõlmab enda alla ühiskonnale kasu toovad algatused ehk teisisõnu ettevõtte sotsiaalse vastutuse eesmärk on parandada kogukondi, majandust ja keskkonda (Schooley 2016). Ettevõtete sotsiaalne vastutus viib tasakaalustatud arenguni ning aitab tekitada usaldust ettevõtte ja tarbija vahel (Carroll 1991, 39). Läbi usalduse tekkimise saab ettevõtte kasvatada oma mainet ning jõuab suurema kasumlikkuseni. (Barić *et al.* 2021, 122)

Euroopa Komisjoni kodulehel on määratletud ettevõtte sotsiaalset vastutust kui ettevõtluse käigus ühiskondlikku vastutuse võtmist ja mõju avaldamist, mis peaks olema ettevõtte enda poolt juhitud. Ettevõtte sotsiaalne vastutus saab areneda integreerides sotsiaalsed, keskkonna-, eetika-, tarbija- ja inimõigustega seotud mured oma äristrateegiasse ning seadusjärgsetesse tegevustesse. (Corporate ... 2021) Palju on kirjutatud ja uuritud ettevõtte sotsiaalse vastutuse vajalikkust, kuid seda, kas ja kui palju CSR toob endaga kaasa keskkonna- ja sotsiaalse tulemuslikkuse parenemise, ei osata veel täpselt öelda (Halme *et al.* 2020, 1181). Samuti võib ettevõtte sotsiaalse vastutuse uurimine, mis hõlmab endas jätkusuutlikku mõõdet, piirkonniti erineda. (Burns *et al.* 2020, 4)

Ettevõtte sotsiaalne vastutus ei tohiks ega saagi eraldada ettevõtte strateegilisest küljest. Ettevõtte strateegiate valimisel tuleb kaaluda erinevaid võimalusi ja tegureid sotsiaalse vastutuse põimimiseks ja kasutuseks. Lisaks peamistele strateegilistele eesmärkidele ja tulemustele tuleb kaaluda ka mitmesuguseid piiriüleseid tegureid. Antud tegurite asjakohast uurimist eirates võib ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegia edukus olla ebaefektiivne. (Galbreath 2006, 175–176)

Ettevõtte sotsiaalne vastutus tunnetatakse mitmetel erinevatel viisidel. Nobeli preemia laureaadi Milton Friedman (1970) poolt kirjutatud artiklis käsitletakse ettevõtte sotsiaalne vastutus kui kasumi suurendamist. Ta rõhutab, et ettevõtte peaks keskenduma aktsionäride ja juhtide kasumi maksimeerimisele. Teisel pool sellist äärmust asuvad autorid, kes usuvad tugevalt, et ettevõttel on lisaks arvukalt sotsiaalseid, ühiskondlikke ja moraalseid kohustusi ning et just need määratlevad ettevõtte sotsiaalse vastutuse. Aastakümnetega on CSR tähendus tugevalt muutunud (vt Tabel 1). (Madrakhimova 2013, 116)

Tabel 1. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse kontseptsioonide areng

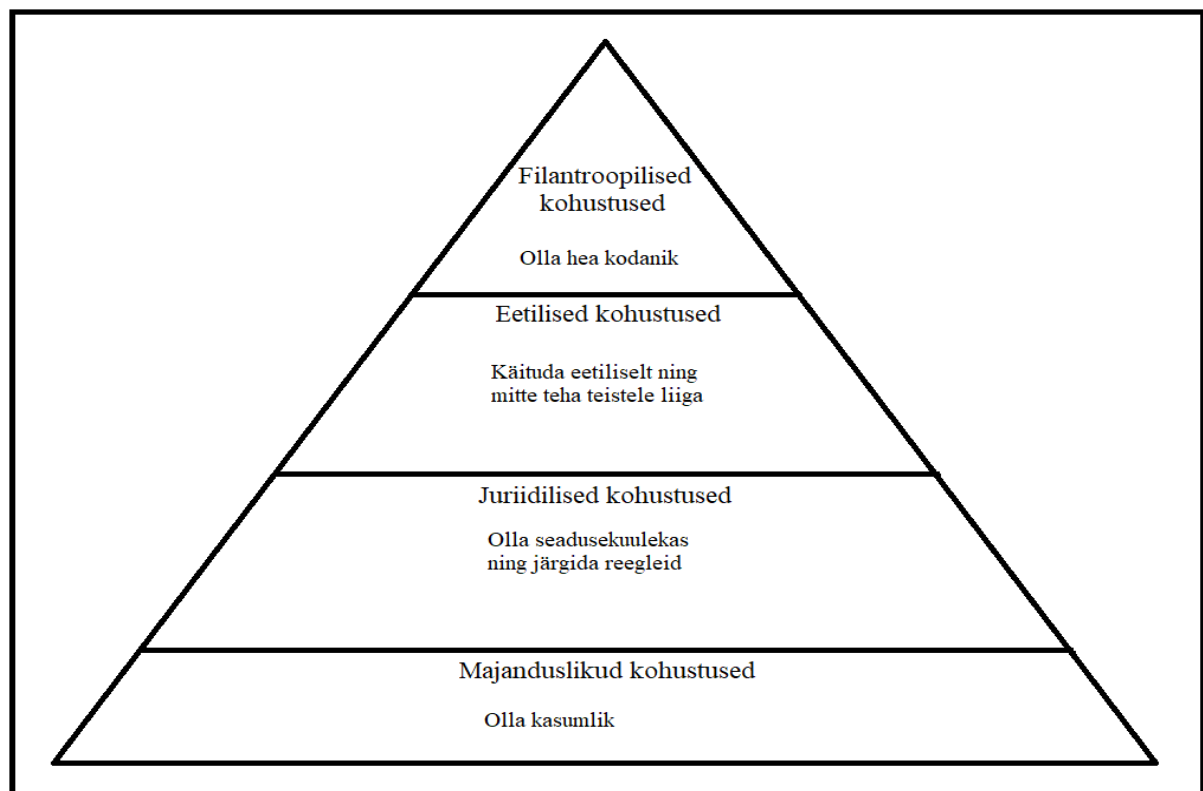
Kontseptsiooni nimetus	Autorid	Kontseptsioonid
Ettevõtte sotsiaalne vastutus	Bowen 1953, Davis 1960, Networks 1975, Carroll 1979	Ettevõtte sotsiaalse vastutuse sisu, süstematiseeritud tase normatiivse ettevõtte sotsiaalse vastuvõtlikkusega.
Ettevõtte sotsiaalne reageerimisvõime	Ackerman 1973, Preston, Post 1975, Frederick 1978, Carroll 1979	Ettevõtetel on võimalus kaasa lüüa sotsiaalsetes tegevustes.
Ettevõtte sotsiaalne jõudlus	Carroll 1979, Vatika, Korhogo 1985, Wood 1991	Ettevõtte sotsiaalse tulemuslikkuse mudel.
Ettevõtte sotsiaalse tulemuslikkuse juhtimise kontseptsioonid sidusrühmadega	Freeman 1984, Clarkson 1985, Donaldson, Preston 1995, Post, Preston ja Sachs 2002	Anti uus määratlus ning ettevõtted avalikustasid oma koostöö sidusrühmadega.
Ettevõtte kodakondsus	Longsdon, Wood 2002	Moodustati uus mudel, kus näidati ettevõtte seotust sidusrühmadega.
Ettevõtte jätkusuutlikkus	Van Marreviyk 2003, Steuer 2005	Sotsiaalse vastutuse seos ja ettevõtte sotsiaalsed probleemid stabiliseeriti ettevõtte eesmärkidega.

Allikas: Madrakhimova (2013, 116), autori koostatud

Igas ettevõttes on väga erinevaid töötajaid ning sellest tulenevalt erinevaid arusaamu. Selleks, et arendada ettevõtete sotsiaalse vastutuse kommunikatsiooni valdkonda, on teadlased teinud suuri edusamme ja pingutusi antud valdkonna varasemate uuringute süstematiseerimiseks. Kommunikatsioon ja suhtlus on jätkusuutlikul arengul olulised aspektid ning rollid jagunevad nii veenvast isiksusest ja suhtlusest kuni osaleva isiksuse ja suhtluseni. (Verk *et al*, 2019)

1.1.1. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegiad

Kuigi ajaga pole suudetud välja tuua üheseid määratlusi, siis püstitas Carroll (1979) ettevõtete sotsiaalse vastutuse majanduslike, juriidiliste, eetiliste ja filantroopiliste kohustuste kontseptsioonid (Schooley 2016). Carroll on jaganud ettevõtte vastutuse elemendid neljaks ning asetanud need kohustused prioritseerides püramiidi sellisel, et püramiidi vundamendiks on majanduslikud kohustused, millele järgneb juriidiline kohustus. Olulisuselt kolmandal kohal asetseb eetiline kohustus ning kõige tippu ulatub filantroopiline kohustus ehk heategevuslik kohustus (vt Joonis 1.). (Carroll 1979, 499–501)



Joonis 1. Carrolli ettevõtte nelja kohustuse püramiid
Allikas: Carroll (1991, 1979), autori koostatud

Ettevõtteid loodi varasemalt vaid kasumi teenimise eesmärgil (Friedman 1970), ning need täitsid lihtsalt majanduslikus mõistes olulist rolli, et pakkuda ühiskonnaliikmetele vajalikke teenuseid ja

tooteid. Kasumi teenimine oli pikalt ahvatlev ning innustas inimesi peamiselt just ettevõtjateks hakkama. Peatselt saadi aru, et peale kasumi teenimist on võimalik kasumit hoopis maksimeerida ning sellest ajast peale on kasumi maksimeerimine püsinud hinnas ning ajaga vaid väärtust juurde kogunud. (Carroll 1991, 43) Lisaks kasumi teenimisele on ettevõtte jaoks oluline saavutada kõik teised püramiidi astmed. Ilma töötajateta ei ole ettevõttevõimalik olla ühiskonnas sotsiaalselt jätkusuutlik. (Kucharska 2019, 453)

Olulist rolli mängib ettevõtete jaoks just see, millise kuvandi ta endast ühiskonnale jätab. Hofstede (1980) rahvuslike kultuurimõõtmete teooria kirjeldab ühiskonna kultuuri mõju nende liikmete väärtustele ja seda, kuidas antud väärtused on seotud sotsiaalse käitumisega. Hilisemates uuringutes selgus, et tulenevalt riigist võib olla erinevatel kultuuridel erinev arusaam ja mõistmine ettevõtte sotsiaalsest vastutusest (Hur, Kim 2017, 621). Hur ja Kimi poolt 2017. aastal läbiviidud uuringust saadi kinnistust kollektivismi positiivsele mõjule CSR tajumises. Töötajate normid, väärtused ja veendumused on olulised ettevõtte sotsiaalse vastutuse tajumiseks ning maine kujundamiseks (Lee, Chen 2018, 950). Töötajad on ettevõtte kultuuri ja maine peegeldajad, kes kuvavad avalikkusele väga hea ülevaate ettevõtte sisesest juhtimisest. (Momin, Parker 2013)

1.1.2. Õppejõudude teadlikkus jätkusuutlikkusest

Reid ja Petocz viisid 2006. aastal Austraalias Macquarie ülikoolis läbi uuringu, mille eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas mõistavad ülikooli õppejõud sõna jätkusuutlikkus ning millised erinevused esinevad tingitult nende õpetamise valdkonnast. Lisaks toodi uuringus välja, kuidas ja mil viisil soovisid õppejõud jätkusuutlikkust oma eriala õpetamisesse integreerida. Uuringust selgus, et ülikooli akadeemiline personal mõistab jätkusuutlikkust erinevatel viisidel ning selleks, et olulist teadmist edasi saaks anda, tuli esmalt õppejõududel endil lahti mõtestada, mis on jätkusuutlikkus. Keskkonnaasutused keskenduvad suurel osal materjalide arendamisele, et toetada säästvat ühiskonda, kuid tegelikkuses on valdkondade valik tunduvalt laiem. Lisaks materiaalsele poolele tuleb tegeleda teadlikkuse tõstmisega. Uuringust selgus, et jätkusuutlikkuse küsimused peavad laiendama kogu teemade valikut ning samuti tuleb neid siduda asjakohase õppekavaga. Sellisel viisil saab avardada iga õpetatava silmaringi ja tõsta teadlikkust ning suunata õpetatavaid mõtlema laiemalt ja iseseisvamalt oma tegemistele ja tagajärgedele. (Reid, Petocz 2006)

Uuringust toodi välja, et õppekavadele on oluline lisada jätkusuutlikkuse teemasid, sest see aitab õpilasi ette valmistada tulevikuks ning suunitleb neid ise olema vastutustundlikum juht.

Johannesburgi Maa tippkohtumisel kinnitati, et jätkusuutlik areng peab olema lahutamatu osa kõikidel haridustasanditel. (*Ibid.*, 108)

Uuringu tulemusena koostati tulemusruum kontseptsiooni kategooriate osas, mis kirjeldab esmalt õpetamist jätkusuutlikkuse kontekstis ja seejärel jätkusuutlikkust õppe kontekstist. Esmalt harutatakse lahti õpetamine jätkusuutlikkuse kontekstis. (*Ibid.*, 113) Esimeseks astmeks loetakse (1) eristamist. Selles kontseptsioonis vaadeldakse õpetamist ja jätkusuutlikkust täielikult mitteseotuna. Õpetamine keskendub selles situatsioonis ainult ainekava katmisele ning jätkusuutlikkust peetakse roheliseks lähenemiseks. Eristumise kontseptsioonis tajuvad õpetajad, et õpetamine ja jätkusuutlikkus on erinevad tegevused, mis tulevad kokku vaid hariduse ja õppimise mõistes ning neid korraga edastada pole võimalik. (*Ibid.*, 113–114)

Teiseks astmeks on (2) kattuvus. Antud kontseptsioonis kattub jätkusuutlikkuse mõiste õpetamise ja selle tegevustega. Oluline on, et õpilased mõistaksid õppeainete sügavamalt sisu ning selle käigus juhitakse nende tähelepanu rohkem reaalsele olukordadele, tuues näiteid keskkonnaalasest või kultuurilisest jätkusuutlikkusest. Sellist õpetamisviisi püütakse igapäevases koolitöös siduda nii palju, kui hetkeolukord võimaldab. Õpetajatelt kogutud vastustest tulid välja viisid, kuidas nemad on õpetanud jätkusuutlikkust juba haridustaseme algusest. Nimelt tõdesid õpetajad, et nad ei räägi jätkusuutlikkusest sõnaselgelt, kuid juhivad tähelepanu suuremale pildile, tuues välja erinevaid probleemseid olukordi ning võimalikke lahendeid, mille käigus ollakse jätkusuutlikud. (*Ibid.*, 114)

Kolmandaks kontseptsiooniks on (3) integreeritus. Kogu õppetööle on lisatud jätkusuutlikkuse aspekte ning see on oluline osa õpetamises. Koolitööde käigus julgustatakse õpilasi võtma vastutust isiklikul tasandil kogu õpitu raames, arvestades sisse ka jätkusuutlikkuse osad. Kolmandat kontseptsiooni toetavad õpetajad peavad jätkusuutlikkust oma õpetamise põhiaspektiks. Oluline on anda õpetatavale teadmised ühiskonna toimimisest ning võimalikest tagajärgedest, et osata vastu võtta jätkusuutlikumaid otsuseid. Lisaks aitab selline teadlikkuse tõstmine kaasa iga inimese professionaalsele ja hariduslikule arengule ning suure tõenäosusega kajastub see tulevikus õpilase karjääri jooksul. (*Ibid.*, 115)

Jätkusuutlikkuse kontseptsioonid õpetuse kontekstis keskenduvad vaid jätkusuutlikkuse mõiste tõlgendamisesse mitte seda hõlmavate meetmete lahkamisse. Reid ja Petocz Macquarie ülikoolis läbi viidud uuringus palusid nad õppejõududel vastata jätkusuutlikkuse mõiste arusaamade kohta. Sellest pandi kokku kolme astmeline mudel, mille esimeseks kontseptsiooniks oli (A) distant. Distanti kontseptsioonile lähenetakse jätkusuutlikkuse mõiste kaudu vaid pealiskaudselt, kuid

lähemat seost sisuliselt ei looda. Teiseks õpetamise kontseptsiooniks on (B) ressursid. Ressursside kontseptsioonis lähtutakse jätkusuutlikkusele läbi erinevate ressursside, näiteks materiaalsed, bioloogilised või kultuurilised ressursid. Selle kontseptsiooni kohaselt lähenetakse jätkusuutlikkusele läbi õppeainete, tuues seosesid majandusliku, kultuurilise ja bioloogilise jätkusuutlikkusega. Viimaseks on (C) õigluse kontseptsioon, mis hõlmab endas järgmiste põlvete peale mõtlemist ning teadlikkuse ja arvestamise õpetamist. (*Ibid.*, 115–117)

Kui panna kaks kontseptsiooni kokku, saab luua jätkusuutlikkuse õpetamise maatriksi, mis annab ülevaate akadeemilise personali võimetest jätkusuutlikkuse õpetamisel. Sellel maatriksil liigutakse üksikult üldisele. Mida üldisem või laiahaardelisem on kas jätkusuutlikkuse tajumine või õpetamise võimalus, seda rohkem mahub kitsamaid teemasid sinna sisse (vt Tabel 2.). (*Ibid.*, 118)

Tabel 2. Jätkusuutlikkuse õpetamise kontseptsioonide maatriks

Õpetamine → ↓Jätkusuutlikkus	1. Eristamine	2. Kattumine	3. Integreerimine
A. Distant			
B. Ressursid			
C. Õigus			

Allikas: Reid, Petocz (2006, 118), autori koostatud

Tabelis 2 tuuakse välja kahe kontseptsiooni ühinemine. Õpetamise struktuurset mõõdet näidatakse horisontaalselt ning jätkusuutlikkuse võrdlusemõõdet näidatakse vertikaalselt. Tulemus kuvab üheksa potentsiaalset kombinatsiooni, millest kõige tõenäolisemalt esineksid kombinatsioonid A1, B2, C3, kuid uuringu tulemustest selgus, et variatsioone võib olla rohkem.

Jätkusuutlikkuse teemadel mängivad suurt rolli isiklikud väärtused. Schwartzi (1992) teoorias on väärtuse mõiste keeruline ja vastuoluline. Personaalseid väärtusi saab liigitada individuaalseteks, kollektiivseteks ja kultuuriväärtusteks. Ettevõtete sotsiaalse vastutuse tulevik on organisatsioonide jaoks väga oluline, sest üha enam liituvad organisatsioonid jätkusuutlikuma mõtteviisiga ning aastatega muutuvad suuremaks kulutused ja mõjuinvesteeringud. (Colby 2016 viidatud Sepasi 2021, 138–139)

1.2. Ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus

2007. aastal Genfis toimunud ÜRO Globaalse Kokkuleppega (Global Compact) loodi ülemaailmne ühendus *The Principles for Responsible Management Education* (PRME). Antud ühenduse eesmärgiks on arendada ja edendada jätkusuutlikkuse põhimõtete püsimist ja õpetamist kõrghariduses. ÜRO algatus hõlmab üle 850 äri- ja juhtimisega seotud kõrgkooli 96 riigis. PRME missiooniks on muuta äri- ja juhtimisharidust ning teadus- ja mõtlemisjuhtimist globaalselt, edendades seejuures teadlikkust säästva arengu eesmärkidest ning kasvatades vastutustundlikke ärijuhte tulevikuks. (Principles ... 2021)

Ettevõtte sotsiaalne vastutus on ennast pikalt juurutanud ning tõestanud oma olulisust igale ettevõttele ja organisatsioonile, kuid tulevastele ärijuhtidele ja ettevõtetele on hoopiski olulisem selles kiiresti muutuvas ärimaailmas ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus ehk RME (Haski-Leventhal 2014, 29). Ajaga on fookus liikumas ettevõtte sotsiaalse vastutuse kontseptsioonist eemale vastutustundliku juhtimise poole. RME tähtsus seisneb selles, et vastutustundlikkus ja juhtimine on omavahel tugevalt seotud. Selleks, et tõhusalt rakendada ettevõtte sotsiaalse vastutuse kontseptsioone, on tarvis juhtkonnapoolseid muudatusi, mida ei saa teha ilma vastutustundliku juhtimishariduse teadlikkuseta. (Mintzberg 2004, 1–2) Vastutustundliku juhtimishariduse all on mõeldud kõrgkoolide enda poolset panust arendamiseks ja täitmaks seatud põhimõtteid. Liikumine RME poole on paljudes ülikoolides ja ettevõtetes prioriteet, mida selgitab jätkuv arutelu eetika, jätkusuutlikkuse ja sotsiaalsete rollide kinnistumise üle kõrgkoolide visioonis, missioonis, strateegilistes plaanides, eesmärkides ja isegi igapäevases taktikas. (Cornuel, Hommel 2012, 290–294)

2021. aastal Mohamed Mousa kirja pandud artiklis, milles käsitletakse vastutustundliku juhtimishariduse võimalikke muutusi ärikoolides seoses COVID-19 levikuga, tuleb välja, et autor peab varasemalt Cornueli ja Hommeli poolt välja toodud mõtet RME rakendamisest enamikes ärikoolides aga täitmata või edasi lükatud lubaduseks (Mousa 2021, 106). Vaid 10% ärikoolidest on suunanud oma õppimispedagoogika ja teadustegevuse jätkusuutlikkuse poole. Tuuakse välja, et ärikoolid peaksid arendama õpilasi vastutustundlikeks juhtideks, kes tegelevad erinevate sidusrühmadega, avalikkusega seotud aspektide käsitlemisega ja täidavad seejärel sotsiaalseid kohustusi. (Dyllick 2015)

Vastutustundliku juhtimishariduse aeglasel kasutuselevõtmises mängib tugevat rolli rahaline ressurss või täpsemalt selle puudumine. Teiseks RME arengu aeglustavaks põhjuseks võivad olla

üliõpilaste endi eelistused keskenduda koolitusele ja oskustele, mis valmistavad neid ette töötama tulevikus hoopis mõne ettevõtte alluvuses ning mitte ise juhi positsioonile pürgimiseks. Teisalt on uuringutes välja toodud, et üleminek ülikoolilinnakuõppelt virtuaalsele õppele vähendab akadeemikute endi aega kindlustada äritegevuse sotsiaalsete aspektide kaasamist ja õpetamist oma kursustele. On õppejõude, kes on põiminud igapäevase õppetöö hulka teadmisi nii seest kui väljast, võttes arvesse ümbritsevat kui ka globaalset konteksti. Sellist õppemeetodit peetakse küllaltki suureks väljakutseks RME arendamisel, kuid teisalt on tegu äärmiselt olulise valdkonnaga. (Mousa 2021, 106) Anteby (2013) on põhjendanud ning toonud välja teadlaste vabaduse taseme, ulatuse ja määra olulisust moodulite ning õppemeetodite kujundamisel ja sisu ettevalmistamisel RME institutsionaliseerimiseks.

Nii ettevõtte sotsiaalset vastutust kui vastutustundlikku juhtimisharidust on võimalik õpetada kõrgkoolides, kuid siiani pole leitud parimat viisi selle tegemiseks. Pole otsustatud, kas õigem oleks jätkusuutlikkuse teemad siduda juba olemasolevate õppeainetega või tuleks juurde luua uusi aineid. Oluline on, et õpetamise käigus kasutataks piisavalt näiteid ning õpitut saaks päriselt rakendada. Õpetades vastutustundlikku juhtimisharidust ja ettevõtte sotsiaalset vastutust, kasvatatakse välja uusi vastutustundlikke juhte, kes igapäevases töös panustavad oma tegevusega tuleviku hoidmisele ja jätkusuutlikkusele. (Ackermann 2007, 3–4)

1.3. Uuringud sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse osas

Ettevõtete sotsiaalset vastutust ja vastutustundlikku juhtimisharidust on uuritud korduvalt. 2016. aastal avaldas Macquarie Graduate School of Management (MGSM) koostöös PRMEga uuringu, mille peamiseks eesmärgiks oli vaadelda ja analüüsida õpilaste suhtumist ettevõtete sotsiaalsesse vastutusse ja vastutustundlikku juhtimisharidusse, samuti tuua välja erinevus õpilaste vahel vastavalt muude muutujate järgi. (Haski-Leventhal, Concato 2016, 4)

Tegu oli kolmanda MGSM PRME uuringuga ning vastajaid oli kokku 1699 üle maailma. Sel korral hõlmas uuring lisaks aktiivselt bakalaureuseõpet läbivaid tudengeid ning uuringusse oli lisatud uusi küsimusi. Vastuseid analüüsiti nii kvalitatiivsest kui kvantitatiivsest vaatenurgast, et esitada võimalikult terviklik ja lai tulemus kõigist kogutud vastustest (*Ibid.*, 4). Uuringule vastas 31% rohkem õpilasi võrreldes 2013. aastaga. (*Ibid.*, 13)

Vastajad tõestasid, et on eelnevalt nimetatud kontseptsioone hästi mõistnud. Kontseptsioonide tajumine väljendus nende panusest ühiskonda vabatahtliku tegevuse, annetuste, liikumistes osalemiste ja eetilise käitumise kaudu. Olulise aspektina toodi välja, et CSR taju on positiivne, sest vastajate hinnanguil on ärilises olukorras olulisem eetiline käitumine ja hoiak ning keskendumine rahalisele poolele pole niivõrd tähtis. Kui ettevõtete sotsiaalse vastutuse (CSR) osas olid vastajad positiivselt meelestatud, siis vastutustundliku juhtimishariduse (RME) poolel oli osati teine tulemus. Uuringust küll tulenes, et õpilased tundsid RME positiivset kasutust, kuid märkisid ära teatavad puudused ning tõid välja vajadused edasiseks arenguks. Vastajad andsid põhjaliku ülevaate CSR ja RME tajust ning paljastasid peamised valdkonnad, mida akadeemilises institutsioonis tasuks veel arvesse võtta. (*Ibid.*, 4)

Isiklike jätkusuutliku käitumise ja väärtuste juures hinnati jätkusuutliku käitumise osas kõige kõrgemaks keskkonnakahju tekitatavate toodete või teenuste vältimine positiivsete tulemuste (sageli ja alati) kaudu 47,7%. Teisele kohale hinnati energiakasutuse nagu elekter ja maagaasi vähendamine keskkonnamõju parandamiseks, sellele järgnes võimalus kasutada keskkonnasõbralikemaid transpordiviise nagu kõndimine, rattasõit, elektriauto või ühistransport. (*Ibid.*, 17–18)

Isikliku elu valikute osas ilmnas, et õpilased pidasid kõige olulisemaks elada õnnelikku ja turvalist elu 89,2%. Teisele kohale hinnati võimalus omada head töö ja vaba aja suhet, mida pidas oluliseks 86,2% vastajatest. Eelviimasele kohale jäi vajadus teenida palju raha 48,1% ja kõige madalamalt hinnati isiklikes väärtustes usuga seotud eluviisi, mida pidas kõige olulisemaks 35,7%. (*Ibid.*, 19)

Küsimustiku järgmises osas pöörati tähelepanu RME tajumisele ning tähendusele. Esmalt koostati vastustest sõnapilv, mille sõnade tähendused varieerusid suuresti. Välja toodi mõtteid täielikult kasumile suunatusest kuni märkimisväärsete sotsiaalsete ja keskkonnaalaste kohustusteni. Töös esitati mõned vastajate endi sõnadega kirja pandud mõtted (*Ibid.*, 20–21):

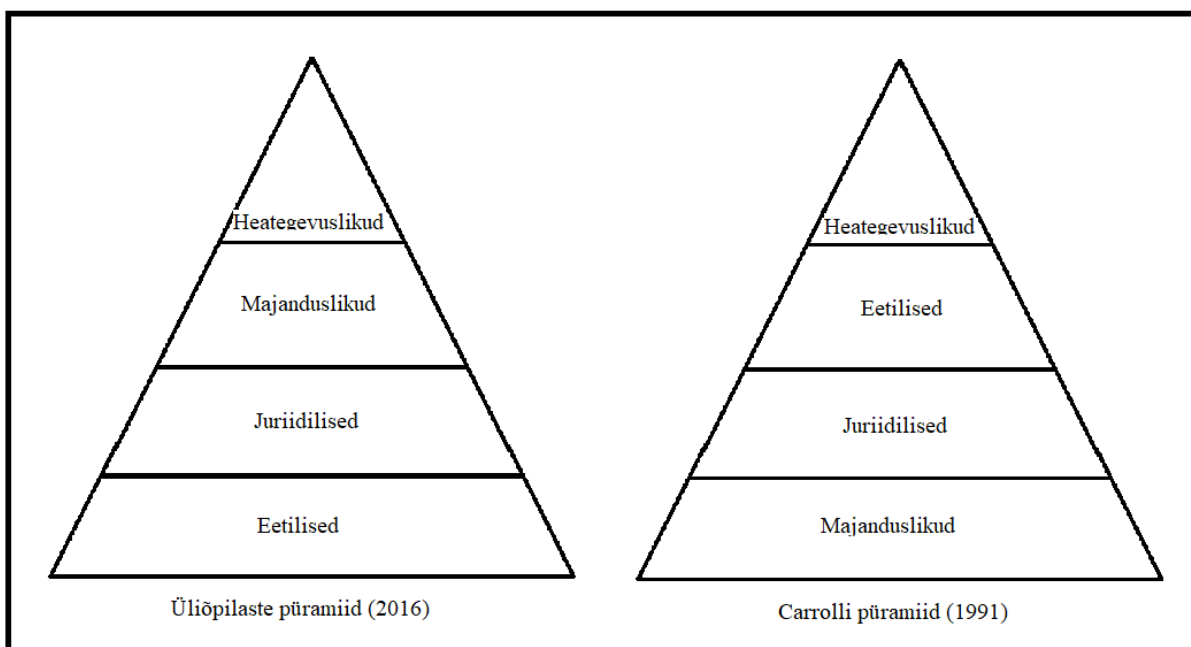
- Et viia ellu ja kehtestada juhtimistavasid ning tegevusi mitte ainult ettevõtete, vaid kogukonna kui terviku osas, on tarvis keskenduda eetilisele juhtimisele;
- Olla hea juht kõikide ressursside üle, mis on ettevõttele usaldatud ning maksimeerida kasumit. Seejuures olla vastutav lisaks ettevõtte edu osas ka kogukonna kui terviku heaolu nimel.

Küsitluses uuriti, mil määral vastajad tunnetavad, et nende arvamust võetakse ülikoolis arvesse. 76,8% vastajatest tundis osaliselt või täielikult, et nende ideid ja arvamusi kuulati ning need aitasid kaasa arengule ning vaid 6,3% tundsid, et nende arvamusi ei võeta kuulda. (*Ibid.*, 23)

RME küsimuste lõpetuseks paluti vastajatel kirjutada, mida saaks ülikool veel teha, et suurendada vastutustundlikku juhtimisharidust. Peamistelt tehti järgnevad ettepanekud (*Ibid.*, 24):

- Lisada programmidesse täiendavaid teemasid ja sisu;
- Kasutada temade uurimiseks reaalse elu juhtumeid, praktikat ja kaasata tööstuseid;
- Julgustama üliõpilasi ise võtma suuremaid samme RME jätkamisega.

Tulenevalt Carrolli (1991) püramiidi neljast ärikohustusest, paluti õpilastel samuti järjestada ettevõtte kohustused. Sel korral lisati autorite poolt peale majandusliku, õigusliku, eetilisi ja heategevusliku kohustuse juurde veel kaks- sotsiaalne ja keskkondlik kohustus. Vastaja sai hinnata ühest (kõige olulisem) kuueni (kõige vähem oluline) iga kohustust ning seejärel koostati õpilaste hinnangul kokku pandud püramiid (vt Joonis 2.).



Joonis 2. Üliõpilaste püramiid ja Carrolli püramiid
Allikas: Haski-Leventhal, Concato (2016, 26), autori koostatud

Erinevus kahe püramiidi vahel on märgatav. Tulemused oli sarnased 2013. aastal PRME poolt läbi viidud samaväärse uuringuga (Haski-Leventhal 2013, 26). Juurde lisatud sotsiaalne ja keskkondlik

vastutus jäid protsentuaalselt neljandale ja viiendale astmele, kuid Carrolli võrdlevasse püramiidi neid ei kantud. (Haski-Leventhal, Concato 2016, 26)

2016. aastal PRME poolt läbiviidud uuringusse lisati küsimus, kui oluline on õpilaste jaoks töötada vastutustundliku ettevõtte heaks. Tulemusi analüüsiti tervikuna ning meeste ja naiste suhtes eraldi. Keskmisest olulisemaks pidas seda nüanssi 92,1% vastajatest. Vaid 1.5% ei pidanud vastutustundliku ettevõtte heaks töötamist oluliseks. Naised hindasid võimalust töötada sotsiaalselt ja keskkondlikult vastutustundliku tööandja heaks rohkem kui mehed. (*Ibid.*, 29)

Anna Reid ja Peter Petrocz viisid 2006. aastal läbi uuringu, milles püüti selgusele jõuda ülikooli õppejõudude arusaamast jätkusuutlikkuse teemadel. Õppejõududega viidi läbi intervjuud ning nad said vastata, kas, kuidas ja millisel määral teavad ja seovad nad jätkusuutlikkuse teemasid igapäevase õppetööga. Uuringust selgus, et enamike osalejate jaoks käsitletakse jätkusuutlikkuse ja õpetamise teemasid eraldi või vähestel juhtudel võivad teemad teatud tingimustel veidi kattuda. Kõige keerulisemaks peeti integreerimist, et tuua välja üliõpilase jaoks just kõige huvitavamad ja vajalikumad teemad ning luua seoseid praktikaga. Uuringu lõpus tõdeti, et jätkusuutlikkuse teemad on küllaltki vähe kajastatud õppetöös ning arenguruumi on veel piisavalt. (Reid, Petrocz 2006)

Jätkusuutlikkust defineeriti sageli kui lihtsalt millegi jätkamist ning vastajad tõid välja, et nad mõistavad seda kui keskkondlikku heaolu ja prügi sorteerimist. Uuringu käigus selgus, et õppejõud ei kasuta oma igapäevases töös jätkusuutlikkusega seotud sõnavara ega oska täpselt õpetamisesse vastavaid teemasid siduda. Jätkusuutlikkus ettevõtete tasandil peaks andma ühiskonnale suurema ettekujutuse ning tooma kokku erinevaid ühiskonnarühmasid, kes soovivad koos anda oma panuse parema keskkonna, majandusliku, sotsiaalse tuleviku ja oleviku nimel. Kasutades jätkusuutlikkuse lähenemisviise igapäevases õppetöös, annab see võimaluse kasvatada professionaalseid juhte suure väärtuste pagasiga, mis hõlmab pühendumist jätkusuutlikkuse arengule. (*Ibid.*, 120–121)

Õppejõudude puhul tuleb teada, kuidas nad tajuvad jätkusuutlikkuse mõistet ja küsimusi. Oluline on, et iga akadeemilise personali liige oskaks antud teemat siduda erialaspetsiifiliselt oma tundidesse. Lisaks uurimisele on tarvis rakendada reaalseid tulemusi ning leida viisid, kuidas ja mille kaudu neid teemasid kasutada. Selleks on tarvis haridusasutuse kui ettevõtte poolset tuge ja õppekavadele suunatud projektide elluviimist. Õppekavu on vajalik muuta tegevuste kaudu, mis on suunatud õpilaste jätkusuutlikkuse arendamisele, tajumisele, õppimise kvaliteedile ning võimalikult praktilisele väljundile. (*Ibid.*, 121)

2. UURINGU LÄBIVIIMINE

Bakalaureusetöö teine peatükk annab ülevaate autori poolt koostatud ja läbiviidud uurimusest Tallinna Tehnikaülikooli akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate seas. Käsitletakse teadlikkust ja ootusi seoses ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimisharidusega. Lisaks selgitas autor välja, millisena tunnetatakse ülikooli rolli jätkusuutlikkuse tagamisel ning kuidas saaks ülikool veelgi enam sotsiaalset vastutust kasvatada. Teine peatükk jaguneb kaheks alapeatükiks. Esimesena kannab autor ette uuringu valimi ja metoodika ning peale seda järgmises alapeatükis esitatakse uuringu analüüsi tulemusi.

2.1. Uuringu valim ja metoodika

Töö eesmärgi saavutamiseks on autor teinud analüüsi ja tutvunud teemakohase kirjandusega ning on läbi viinud uuringu ankeetküsitluse kujul Tallinna Tehnikaülikooli töötajate hulgas. Uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset analüüsi meetodit. Kvantitatiivne meetod andis võimaluse jõuda kiiresti suurema valimini ning analüüsida tulemusi arvuliste näitajatega. Lisaks oli küsimustikus kolm avatud küsimust, mida autor analüüsis samuti kvantitatiivsel meetodil, tuues välja kirjutatud mõtted ning arvulised näitajad, mitu vastajat samamoodi mõtles. Küsitlus koostati elektroonilisel platvormil *Google Forms*, mille kaudu koguti andmeid ajavahemikul 8. aprill kuni 18. aprill 2021.

Lõputöö küsimustiku aluseks võeti suures osas 2016. aastal MGSM PRME poolt läbiviidud ja avaldatud uuring ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse hinnangust ja ootustest ärikoolide õpilaste baasil (Haski-Leventhal, Concato 2016). Lisaks tutvus autor 2018. aastal Tallinna Tehnikaülikoolis magistritöö raames läbiviidud uuringuga, milles uuriti majandusüliõpilaste teadlikkust ja hoiakuid seoses vastutustundliku ettevõtlusega (Tammeleht 2018). Küsimustikus oli kajastatud erinevaid küsimuste tüüpe. Vastajal oli võimalik küsimustikku täites vastata jah–ei küsimustele, valikvastustega küsimustele (võimaldasid valida nii üht valikut kui ka mitut), avatud küsimustele, et oleks võimalik ise vastuseid täiendada. Küsimustikus oli

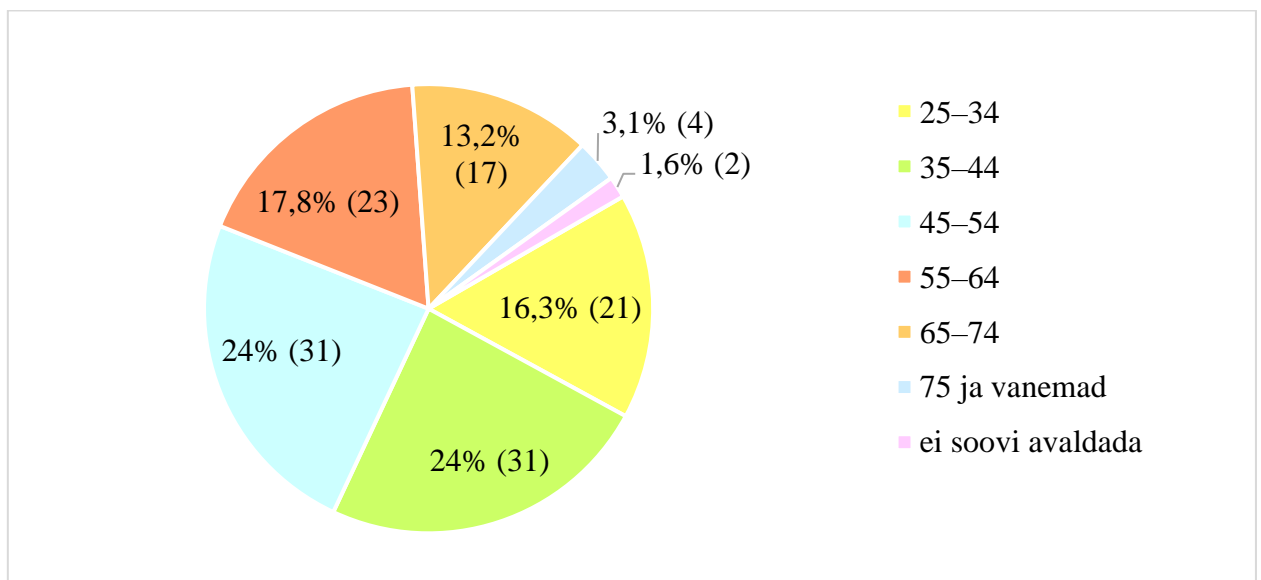
mitmeid küsimusi, mille kohta koguti vastaja hinnanguid. Hinnangute kogumiseks kasutati Likerti skaala tüüpi viiepallisüsteemi numbritega 1–5, kus number 1 tähendas „täielikku mitte nõustumist“, number 2 tähendas „pigem mitte nõustumist“, number 3 tähendas „nii ja naa“, number 4 tähendas „pigem nõustumist“ ning number 5 tähendas „täielikku nõustumist“. Mõne küsimuse juurde oli lisatud vastusevariant „ei oska öelda“.

Küsimustik (vt Lisa 1) koosnes 25 küsimusest. Küsimustikus esines kaks sellist küsimust, millele pidi vastuse andma vaid juhul, kui vastaja oli eelnevale küsimusele vastanud jaatavalt. Küsimustik oli jaotatud kokku kolmeks osaks. Esimene osa (küsimused 1–11) käsitles vastaja arusaamist ja teadlikkust jätkusuutlikkusest, ettevõtte sotsiaalsest vastutusest ja vastutustundlikust juhtimisharidusest. Küsimustikule vastajatelt küsiti, kas ja mida nad teavad ettevõtte sotsiaalselt vastutusest ning vastutustundlikust juhtimisharidusest. Samuti paluti vastajal hinnata oma käitumist ja harjumusi seoses jätkusuutlikkusega ning nõustuda viiepallisüsteemis erinevate ettevõtte sotsiaalse vastutuse väidetega. Teine osa (küsimused 12–19) andis vastajale võimaluse hinnata ülikooli jätkusuutlikku arengut enda vaatenurgast ning anda tagasisidet, kuidas ülikool saaks olla veelgi vastutustundlikum ning kas ja mil määral tuleks igapäevasesse õppetöösse antud teemad sisse põimida. Õppejõududelt ja tugistruktuuri töötajatelt uuriti, kas ka nemad sooviksid rohkem jätkusuutlikkuse teemade kohta teada saada. Küsimustiku kolmanda osa moodustasid (küsimused 20–25) vastaja personaalsed andmed, mis andis uuringu läbiviijale rohkem taustainfot vastaja soo, vanuse, struktuuriüksuse ja haridustaseme kohta. Viimases plokis kogutud info abil on uurimuse läbiviijal võimalik sooritada analüüsi erinevate tunnuste alusel. Kõik vastused on anonüümsed ning ühegi vastaja nime, ametit ega muud personaalset infot avalikult ei kajastata. Kirjutatud bakalaureusetöö uuringu tulemused võivad olla kasuks Tallinna Tehnikaülikoolil edasiste jätkusuutlikke otsuste tegemise osas, et teada saada, mida ootab ülikoolilt seal töötav personal.

Küsitluse oli kokku kogutud küsimusi erinevatest allikatest. Küsimused 2, 6, 8, 10, 11, 12 pärinesid PRME poolt 2016. aastal läbiviidud uuringu küsimustikust (Haski-Leventhal, Concato 2016). Küsimused 7, 14, 15, 16, 17 võttis autor 2021. aastal kirjutatavast bakalaureusetööst, mille eesmärgiks on uurida tudengite hoiakuid keskkondliku, majandusliku ja sotsiaalse jätkusuutlikkuse osas. Ülejäänud küsimused koostas autor ise, et saada täiendavat informatsiooni ning varem laenatud küsimuste osas jättis autor endale õiguse teha vajadusel täiendusi või muudatusi. Peale vastuste kokku kogumist analüüsis autor tulemusi andmetöötlusprogrammis MS Excel ning koostas tulemuste paremaks visualiseerimiseks vajaminevad joonised ja diagrammid.

Valimi moodustasid Tallinna Tehnikaülikooli eesti keelt kõnelevad õppejõud ehk akadeemiline personal ja erinevad struktuuriüksused ehk tugistruktuuri töötajad. Autor kogus TalTechi koduleheküljelt ükshaaval kokku kõik vajalikud meiliaadressid ning saatis küsitluse 664-le valimisse sobivale liikmele. Meilisaajad said ise otsustada, kas nad vastavad uuringule või mitte. Küsimustiku sissejuhatuses oli välja toodud võimalik ajaline kulu küsimustikule vastamiseks, mis jäi keskmiselt vahemikku 8–10 minutit. Üheteistkümne päeva jooksul kogunes veebiküsimustikule 129 vastust. Vastanutest 56 olid õppejõud ja 73 tugistruktuuri töötajad. Enamus vastajatest olid naissoost 62,8% (81) ning 37,2% (48) olid meessoost. Autori poolt isiklikult laiali saadetud meilile kirjutas vastu 9 inimest, kes jagasid laiemalt oma seisukohti, küsisid täpsustust küsimustikus käsitletud teemade kohta või pakkusid välja erinevaid muudatusettepanekuid. Teistel platvormidel küsimustikku ei jagatud, seega vastas küsimustiku saajatest uuringule 19,4% valimist.

Bakalaureusetöö küsimustikule vastanute vanuselised protsendid on küllaltki sarnased. Enim vastajaid oli vanuseklassides 35–44 eluaastat 24% ja 45–54 eluaastat 24%. Alates pensionieast oli vastanute arv madalam jäädes vanuseklassis 65–74 13,2% juurde. Eakamaid 75 eluaastat ja vanemaid vastas küsimustikule 3,1% ning 1,6% vastajat ei soovinud enda vanust avaldada (vt Joonis 3).



Joonis 3. Vastajate vanuseline jagunemine (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Küsimustiku kolmandas plokis oli küsimus, kus paluti vastajal märkida, millises struktuuriüksuses ta töötab. Antud küsimuse juures võis vastaja märkida mitu üksust. Sellist varianti kasutas üks vastaja, kes liigitas end üheaegselt rektoraati ja finantsi. Struktuuriüksuste üldised nimetused oli

autor võtnud Tallinna Tehnikaülikooli ametlikult kodulehelt (*Kontaktid*). Uuringus osalesid Tallinna Tehnikaülikooli töötajad, kellest 42,6% (55) kuulusid eesti keelt kõneleva akadeemilise personali hulka ning 57,4% (74) kuulusid TalTechi tugistruktuuri töötajate hulka. Struktuuriüksuste jagunemine vastajate arvu ja osakaaluna on esitatud tabelis 3.

Tabel 3. Struktuuriüksuste jagunemine

Struktuuriüksus	Vastajate arv	Vastajate osakaal
Rektoraat	3	2,3%
Infotehnoloogia teaduskond	8	6,2%
Inseneriteaduskond	11	8,5%
Loodusteaduskond	15	11,6%
Majandusteaduskond	27	20,8%
Eesti Mereakadeemia	12	9,2%
Administratsioon	5	3,9%
Finants	4	3,1%
Haldus	7	5,4%
Õppeprorektori vastutusala	8	6,2%
Teadusprorektori vastutusala	12	9,2%
Ettevõtlusprorektori vastutusala	1	0,8%
Personal	6	4,6%
Strateegia	–	–
Tugistruktuur	1	0,8%
Ei soovi avaldada	10	7,7%

Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Rohkem vastuseid tuli erinevatest teaduskondadest 56,2% (73). Üheks võimalikuks põhjuseks võib välja tuua struktuuriüksuste jagunemise keerukuse. Ülikooli töötaja võib üheaegselt töötada mitme erineva üksuse all. Ajaga on muutunud struktuuriüksuste jaotused, mis tõttu võib töötajal ununeda, millise üksuse alla tema ametikoht kuulub. Teaduskondade kõige suurem vastajate hulk tuli majandusteaduskonnast 20,9%, mis võib tuleneda aspektist, et lõputöö koostaja on ise lõpetamas majandusteaduskonda. Samuti võib antud tulemuste taga olla põhjus, et jätkusuutlikkuse teemasid seostatakse sageli rohkem sotsiaalse, keskkondliku või majandusliku poolega.

2.2. Uuringu analüüs

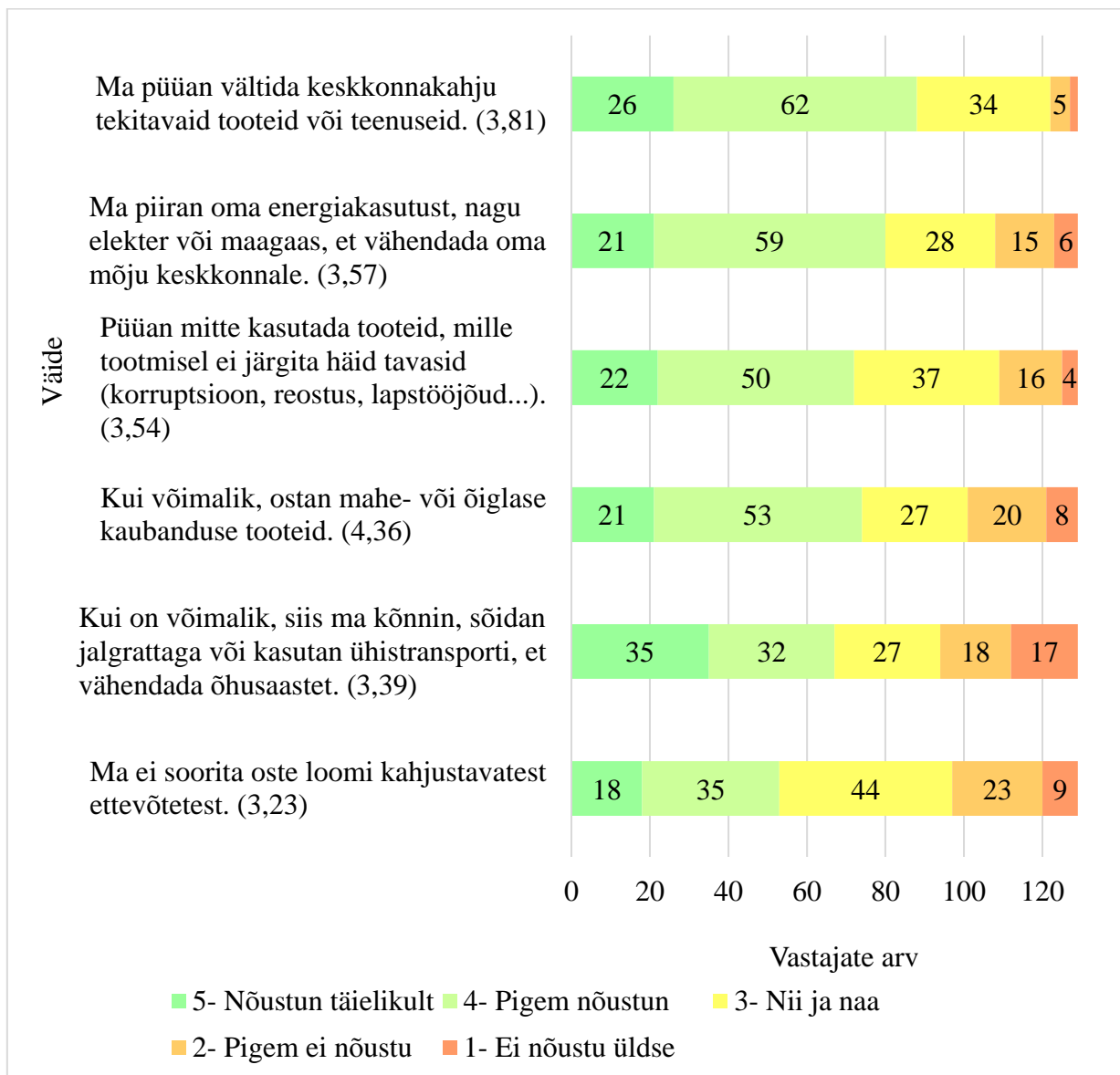
Eelnevas peatükis kirjeldas autor bakalaureusetöö valimit ja metoodikat, mis tulenes küsimustiku viimasest osast. Järgnevas alapeatükis tuuakse välja uuringu kvantitatiivsed tulemused, mida analüüsitakse arvuliste näitajatega ning viiakse läbi korrelatsioonanalüüs.

Valimilt küsiti, kuidas nad hindavad enda käitumist seoses jätkusuutlikkusega skaalal 1–7, kus 1 tähistab „jätkusuutliku käitumise puudumist“ ning 7 tähistab „väga jätkusuutlikku käitumist“. Skaala keskele jääv number 4 vastab tunnetusele „nii ja naa“, selliselt hindab oma jätkusuutlikku käitumist 19,4% (25) vastanutest. Keskmisest kõrgemaks oma jätkusuutlikku käitumisega peab ennast 76,7% (99) vastanutest. Enda käitumist jätkusuutlikkusega seoses hindab keskmisest madalamaks ehk hinnangute 1–3 osas kokku vaid 3,9% (5). Antud küsimuse keskmiseks sai autor arvutusi kasutades tulemuse 5,217, mis tähendab, et lõputöö valim hindab end keskmiselt natuke rohkem jätkusuutlikult käituvaks.

Järgnevalt esitati vastajale väiteid ning paluti märkida, kuidas nad hindavad enda jätkusuutlikku käitumist nende väidete osas. Hinnang oli võimalik anda viiepalliskaalal (numbrites 1–5), kus numbritele omistati autori poolt tähendused, mida on kirjeldatud uuringu valimi ja metoodika peatükis. Kokku oli teises küsimuses välja toodud kuus väidet.

Valimi hinnang enda jätkusuutlikku käitumise osas on välja toodud joonisel 4. Kõige kõrgemalt 3,81 nõustuti väitega „Ma püüan vältida keskkonnakahju tekitavaid tooteid või teenuseid“. Sellele järgnesid kaalutud keskmistega 3,57 väide „Ma piiran oma energiakasutust, nagu elekter või maagaas, et vähendada oma mõju keskkonnale“ ja 3,54 väide „Püüan mitte kasutada tooteid, mille tootmisel ei järgita häid tavasid (korruptsioon, reostus, lapstööjõud...)“. Kuuest väitest kõige madalama tulemuse 3,23 sai väide „Ma ei soorita oste loomi kahjustavatest ettevõtetest“. Tulemused olid osaliselt sarnased MGSM PRME 2016. aasta uuringuga (Haski-Leventhal, Concato, 2016, 18), mil kõrgeima keskmise sai samuti keskkonnakahju tekitavate toodete või teenuste vältimise väide (3,30) ning sellele järgnes energiakasutuse piiramine (3,29). Erinevus kahe sihtgrupi vahel tuli sisse alates kolmandast väitest, mil ärikoolide õpilased hindasid antud kohale võimaluse kasutada teisi transpordiviise, et vähendada õhusaastet (3,25). Tallinna Tehnikaülikooli töötajad hindasid õhusaaste madaldamiseks teiste transpordiviiside kasutamise aga viiendale kohale (3,39). Suurem erinevus tuli kahe uuringu vahel välja kaalutud keskmiste analüüsil. Tallinna Tehnikaülikooli töötajate puhul olid kõikide väidete kaalutud keskmised

keskmisest hinnangust kõrgemad jäädes vahemikku 3,23–3,81, kuid Haski-Leventhal ja Concato (2016, 18) uuringus jäid samade väidete kaalutud keskmiste tulemused vahemikku 2,7–3,30.

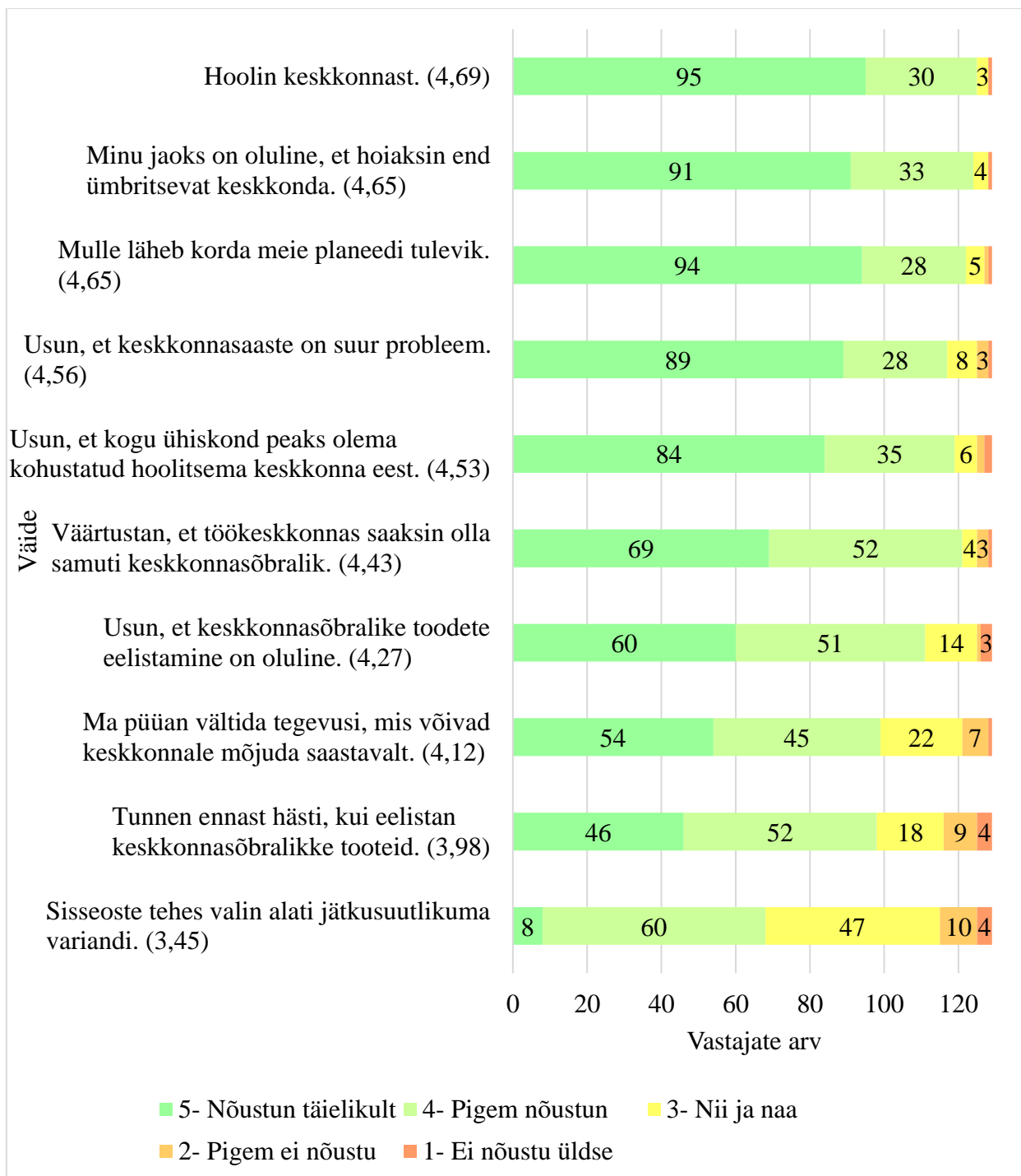


Joonis 4. Valimi hinnang enda jätkusuutlikku käitumise osas (n=129)

Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Kolmandas küsimuses esitati vastajale erinevaid väiteid keskkonna heaolu tasandil ning paluti vastata viiepallistusteemis (numbritega 1–5), kuidas ja mil määral nad nõustuvad. Tähtsused olid numbritel samad, 1- ei nõustu üldse, 5- nõustun täielikult. Antud küsimuses said kõrgemad tulemused väited, mis olid suunatud üldisemale tajule ja tunnetusele. Väited „Hoolin keskkonnast“, „Minu jaoks on oluline, et hoiaksid end ümbritsevat keskkonda“, „Mulle läheb korda meie planeedi tulevik“ – on kõik suunatud üldisele tajule. Erinevus tuleb sisse lõpupoole,

mil viimaseks on hinnatud väide „Sisseoste tehes valin alati jätkusuutlikuma variandi“, mis näitab vastajate reaalselt käitumisharjumust (vt Joonis 5). Vastajad peavad keskkonda ja selle hoidmist küll oluliseks, kuid ei käitu alati enda põhimõtete järgi.

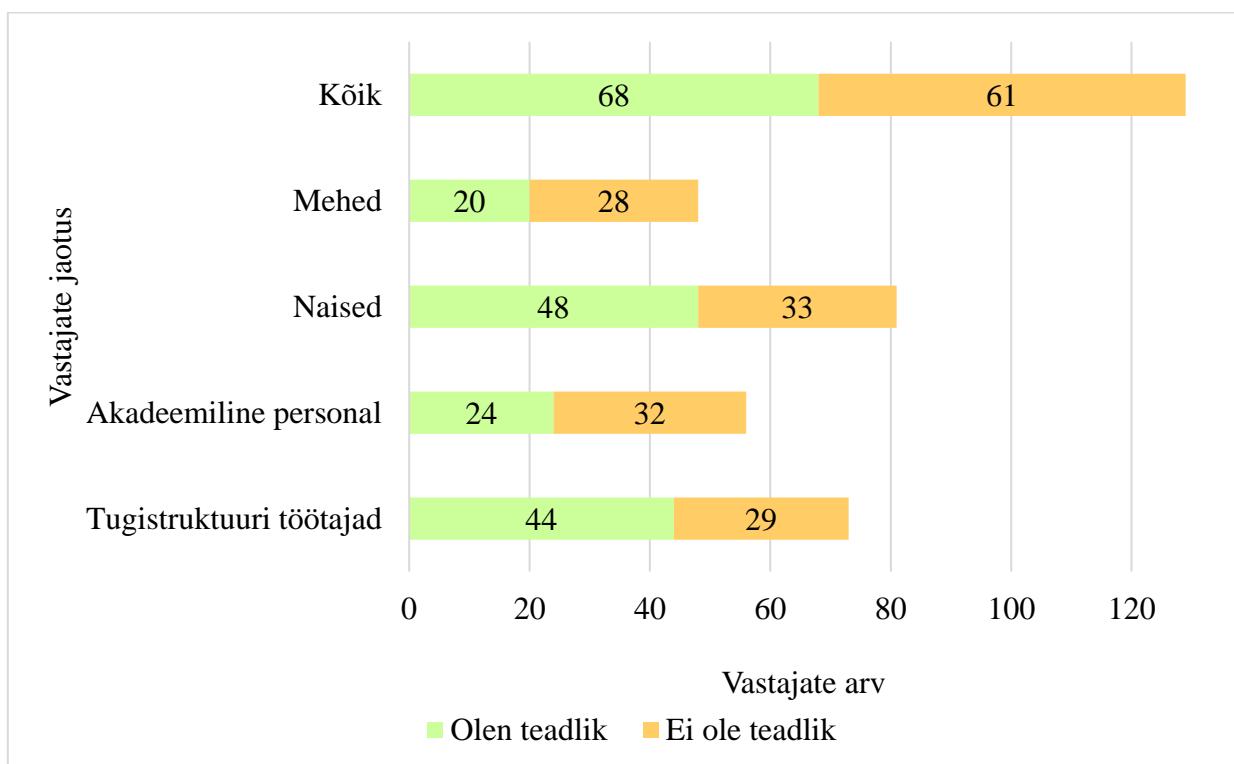


Joonis 5. Vastajate hinnang keskkonna heaolu tasandil (n=129)

Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Autor soovis küsimust veelgi täpsemalt analüüsida ning teostas korrelatsioonanalüüsi. Eesmärk oli teada saada, kuidas vastajad ühe või teise vastuse juures enda hinnangut andsid ning mil määral need erinesid (vt Lisa 2). Analüüsi tulemuste lugemiseks kasutati astakorrelatsioonikordajat ehk Spearmani korrelatsioonikoefitsienti. Tulemusest selgus, et seos esimese üheksa väite vahel on väga tugev, mis tähendab, et vastajad hindavad keskkonna heaolu ülioluliseks. Erinevus tuli sisse viimase väite puhul, millest saab välja lugeda nõrgema seose, ehk vastajad, kes pigem hindavad eelnevaid väiteid kõrgemalt, ei vali sisseoste tehes ise kõige jätkusuutlikumat varianti.

Sellela sai üldiste küsimuste osa läbi ning küsimustikus suunduti juba rohkem teemakohasemate küsimuste juurde. Esmalt uuriti, kas, mida ja kui palju teab vastaja ettevõtte sotsiaalse vastutuse CSR kohta. Küsimusele „Kas teate, mida tähendab ettevõtte sotsiaalne vastutus (CSR)?“, vastas 52,7% nõustuvalt ning 47,3% eitavalt. Naised olid meestest antud küsimuse juures veidi teadlikumad. Lisaks soolisele jaotusele analüüsis autor antud tulemust vastaja positsiooni järgi. Selgus, et tugistruktuuri töötajad on ettevõtte sotsiaalse vastutuse kontseptsiooniga rohkem kursis kui akadeemiline personal. Tugistruktuuri töötajad vastasid 34,1% ulatuses jaatavalt ning akadeemiline personal kinnitas teadlikkust CSR kontseptsioonist 18,6% ulatuses. Täpsem teadlikkuse jagunemine on välja toodud joonisel 6.



Joonis 6. Teadlikkus ettevõtte sotsiaalsest vastutusest positsiooni ja soo jagunemisel (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Järgnevalt paluti jaatavalt vastanutel avatud küsimuse vastusena kirjeldada lühidalt ettevõtte sotsiaalset vastutust. Suures pildis oli näha, et nii akadeemiline personal kui tugistruktuuri töötajad teadsid päris täpselt, mida tähendab ettevõtte sotsiaalne vastutus. Enim toodi välja mõtet, et ettevõttel lasub suurem vastutus ühiskonna ees ning oma tegevustega peab ta arvestama nii sotsiaalsete, majanduslike kui ka keskkondlike mõjudega. Tabelis 3 esitatakse enim välja toodud kirjeldused ettevõtte sotsiaalse vastutuse kohta. Autor analüüsis saadud vastuseid ning kogus kokku sama mõttega tulemused, kandes need tabelisse koos vastajate arvuga.

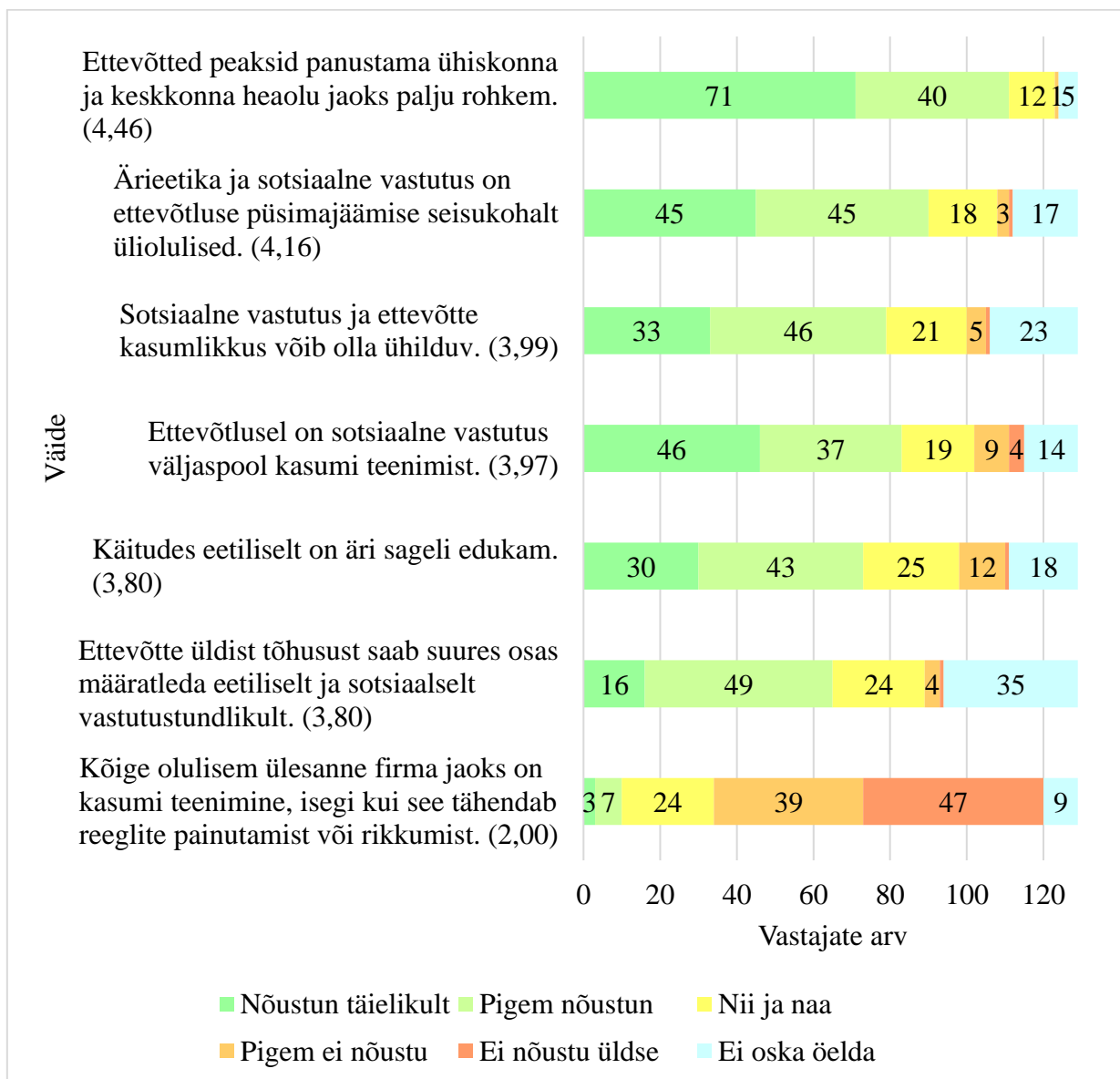
Tabel 3. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse definitsioonid TalTechi töötajate kirjeldusel (n=64)

Kuidas kirjeldaksite lühidalt ettevõtte sotsiaalset vastutust?	Vastajate arv
Ettevõtte sotsiaalne vastutus on kontseptsioon ja juhtimisvahend, mille alusel ettevõtted integreerivad sotsiaalsed ja keskkonnaeesmärgid vabatahtlikult oma tegevusse ning ettevõttel lasub vastutust selle ees, et ta oma tegevusega ja enda kasumi teenimisega ei teeks liiga keskkonnale, ühiskonnale tervikuna. Selline käitumisviis pole seadusega reguleeriti, seega võib öelda, et sotsiaalne vastutus kasvab ettevõttest endast ja tehakse rohkem, kui seadus nõuab.	11
Rohemajanduse edendamine ning hoolimine ka järgmistest põlvkondadest.	5
Pidades end kogu inimkonna osaks, tunda vastutust kõigi oma tegevuste jätkusuutlikkuse eest maakera looduskeskkonna säilitamiseks ja parandamiseks.	19,5
Äritegevusega kaasnevate keskkonna-, majanduslike- ja sotsiaalsete mõjudega arvestamine.	16
Töötajatesse, partneritesse, klientidesse õiglane, eetiline ja vastutustundlik suhtumine.	6,5
Eeskujuks olemine ja uuenduslike võimaluste otsimine ettevõtte jalajälje vähendamiseks.	3
Ei oska defineerida	3

Allikas: Autori koostatud

Peale sotsiaalse vastutuse mõiste defineerimist vastajate poolt palus autor viiepalliskaalal hinnata kuivõrd vastaja nõustub järgneva seitsme ettevõtte sotsiaalse vastutuse väitega. Skaala oli taas numbritega 1–5. Juhul, kui vastaja ei osanud täpset hinnangut anda, sai ta valida vastuse „ei oska öelda“. Tulemusi analüüsid ja kaalutud keskmise arvutamisel ei arvestanud autor tulemust null ehk vastust „ei oska öelda“. Väidetega nõustumine on välja toodud joonisel 7. Kõige olulisemaks peeti ettevõtete panuse vajalikkust ja rohkust ühiskonna ja keskkonna heaolu jaoks. Vastajad hindasid väite „Kõige olulisem ülesanne firma jaoks on kasumi teenimine, isegi kui see tähendab

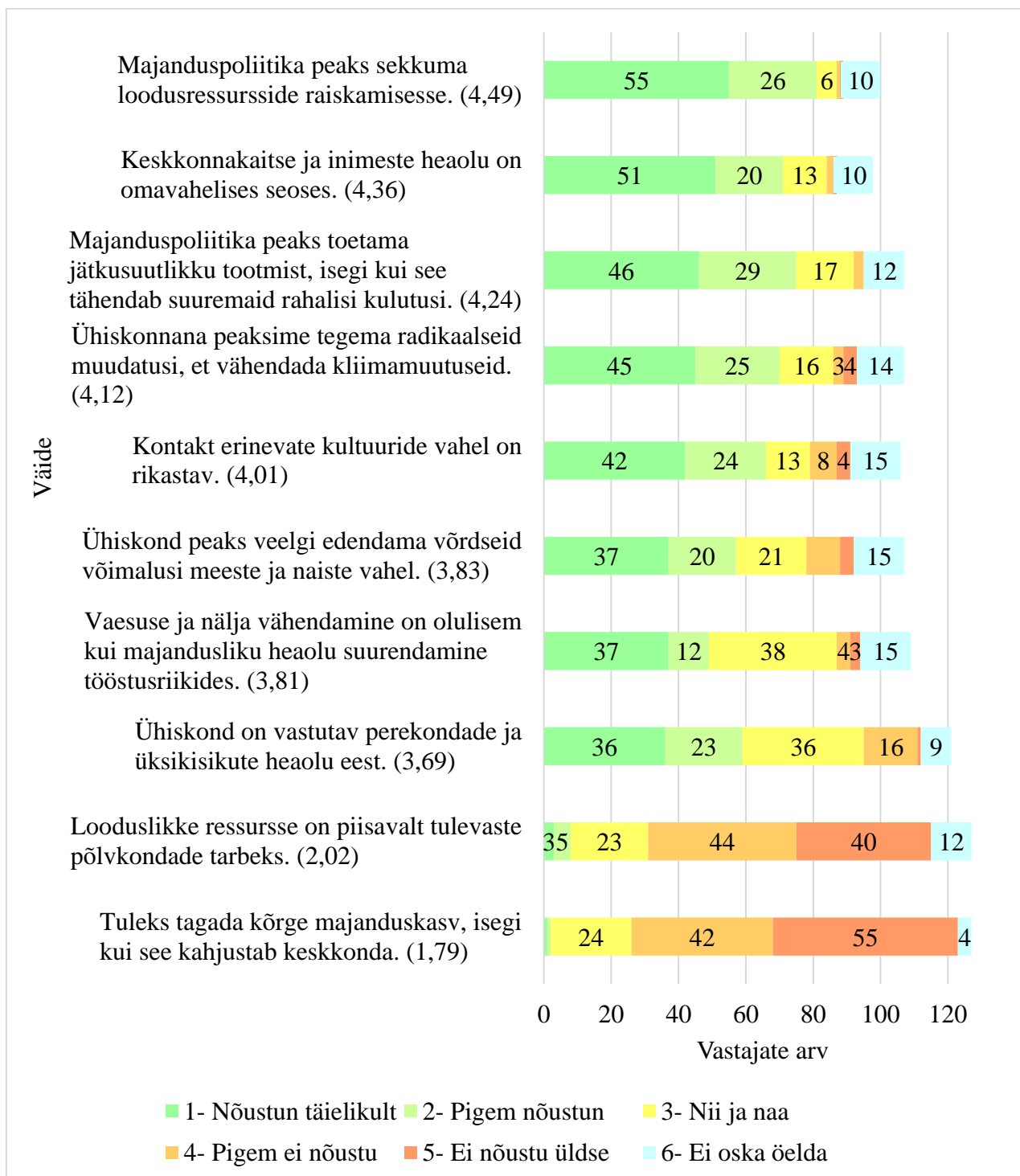
reeglite painutamist või rikkumist“ alla keskmise väga madalaks, mis näitab, et ettevõtte põhieesmärgiks ei peaks olema kasumi teenimine ega reeglite rikkumine vaid hoopiski peaks ettevõtte käituma vastutustundlikumalt.



Joonis 7. TalTechi töötajate nõustumine ettevõtte sotsiaalse vastutuse väidetega (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Peale ettevõtte sotsiaalse vastutuse väidetele hinnangu andmist paluti vastajal hinnata nõustumist skaalal 1–5 üldisemate keskkonna, majanduslike ja sotsiaalsete jätkusuutlikkuse väidetega. Vastajal oli võimalik valida lisaks vastusevariant „ei oska öelda“. Kõige kõrgema kaalutud keskmise hinnangu 4,49 sai väide „Majanduspoliitika peaks sekkuma loodusressursside raiskamisse“. Positiivne selle väite juures on asjaolu, et vastajad peavad loodusressursside

hoidmist ja tarka kasutamist väga oluliseks. Kõige madalama kaalutud keskmise tulemuse 1,76 sai väide „Tuleks tagada kõrge majanduskasv, isegi kui see kahjustab keskkonda“, näitab, et töötajad ei nõustu keskkonnale kahju tekitamisega, et saavutada suuremat majanduslikku kasvu.



Joonis 8. Keskkonna, majanduslike ja sotsiaalsete jätkusuutlikkuse väidetega nõustumine
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Autor soovis teada, kui oluliseks peavad Tallinna Tehnikaülikooli töötajad enda jaoks võimalust töötada keskkonnasõbraliku tööandja heaks. Hinnanguid sai anda viieballiskaalal numbritega 1–5, kus 1 tähistas ebaolulisust ning 5 tähistas vastaja jaoks maksimaalset olulisust. 82,9% jaoks on oluline töötada keskkonnasõbraliku tööandja heaks. Naised peavad antud võimalust olulisemaks kui mehed (kaalutud keskmise alusel jaotus vastavalt 4,160 ja 3,917), kuid kokkuvõttes on tulemused küllaltki võrdsed.

Peale ettevõtte sotsiaalse vastutuse teemaplokki jõudis küsimustiku täitja järgmise olulise osa juurde. Ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus ning kõik, mis sellega kaasas käib. Kui suurem osa uuringuid on enamasti keskendunud just ettevõtte sotsiaalsele vastutusele, siis selles bakalaureusetöös otsustas autor lisaks uurida ja kajastada TalTechi akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate teadmisi ning ootusi seoses vastutustundliku juhtimisharidusega (RME).

Esmalt küsis autor, kas vastaja teab, mida üldse tähendab ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus RME – *Responsible Management Education*. 89,9% vastas ausalt, et nemad pole antud mõistest ja teemast teadlikud. 10,1% vastas, et nemad teavad, mida tähendab ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus. Juhul, kui vastaja kinnitas eelmises küsimuses, et ta teab kasvõi natukene, mida tähendab RME, soovis autor täpsustuseks teada saada, kuidas vastaja kirjeldaks vastutustundlikku juhtimisharidust. Küsimus ei olnud kohustuslik ning vastuseid kogunes kokku 13. Autor liigitas vastused gruppidesse ning esitab tulemused tabelina (vt Tabel 5).

Tabel 5. Ettevõtte vastutustundliku juhtimishariduse definitsioonid TalTechi töötajate kirjeldusel (n=13)

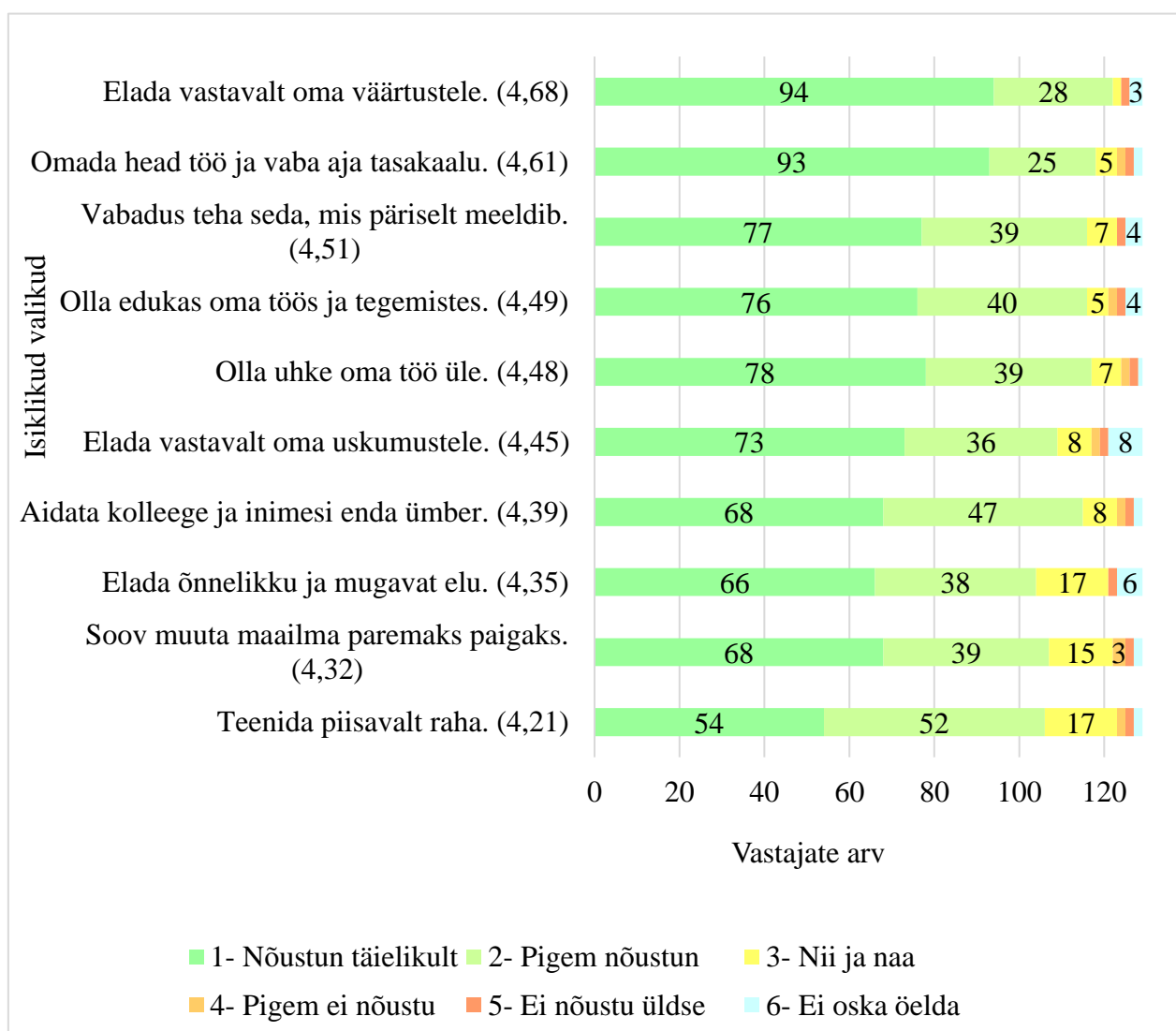
Kuidas kirjeldaksite lühidalt ettevõtte vastutustundlikku juhtimisharidust?	Vastajate arv
Haridus sisaldab teadmiste ja oskust kogumit, mille abil rakendada juhtimisotsuseid kooskõlas ÜRO jätkusuutliku arengu eesmärkidega.	4
Püüda arendada ja edendada eetilisi, vastutustundlikke ja jätkusuutlikke ärijuhte, kellel on globaalne nägemus ja suudavad mõjutada organisatsioonide ning kogukondade huve.	5
PRME on CSR printsiipide sisseviimine juhtimisharidusse	2
Ei oska defineerida	2

Allikas: Autori koostatud

Järgnevalt sai vastaja hakata vastama isiklike elustiili valikute ja väärtuste väidetele. Skaalaks oli viieballisüsteem (numbrites 1–5) koos vastusevariandiga „ei oska öelda“. Tähenused

numbritele olid samasugused nagu varem, kus 1 tähendas täielikku mittenõustumist ning 5 tähendas täielikku nõustumist.

Esikolmikusse jõudsid peamiste eelistuste väited, milleks on oma väärtuste järgi elamine, hea töö ja vaba aja olemasolu ja vabadus teha seda, mis päriselt meeldib. MSGM PRME uuringus hinnati ärikooli õpilaste poolt esimesele kohale õnneliku ja mugava elu elamise võimalus ning teisele ja kolmandale hinnati võrdse tulemusega hea töö ja vaba aja omamise võimalus ning võimalus elada vastavalt enda väärtustele (Haski-Leventhal, Concato 2016, 19).



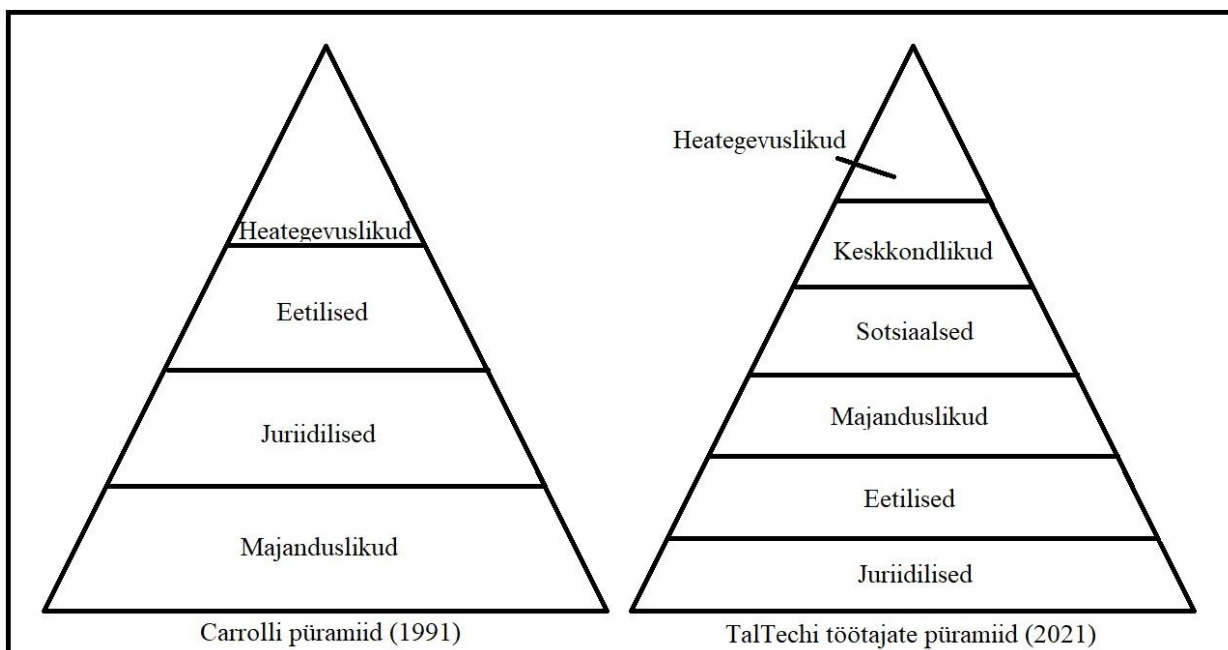
Joonis 9. Isiklikud elustiili valikud (n=129)

Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Pingereas hinnati viimaseks võimalus teenida piisavalt raha 4,21. Siinkohal on tulemus positiivne, sest antud tulemus näitab, et töötajad Tallinna Tehnikaülikoolis ei käi tööl vaid raha

pärast, vaid omavad suuremat missioonitunnet. 2018. aastal Tallinna Tehnikaülikoolis majandusüliõpilaste seas läbiviidud uuringust selgus, et majandusüliõpilased hindavad enim võimalust elada õnneliku ja turvalist elu (79%). Teisele ja kolmandale kohale hinnati võimalust tegutseda vastavalt enda soovidele ning omada head töö ja vaba aja tasakaalu. (Tammeleht 018, 27)

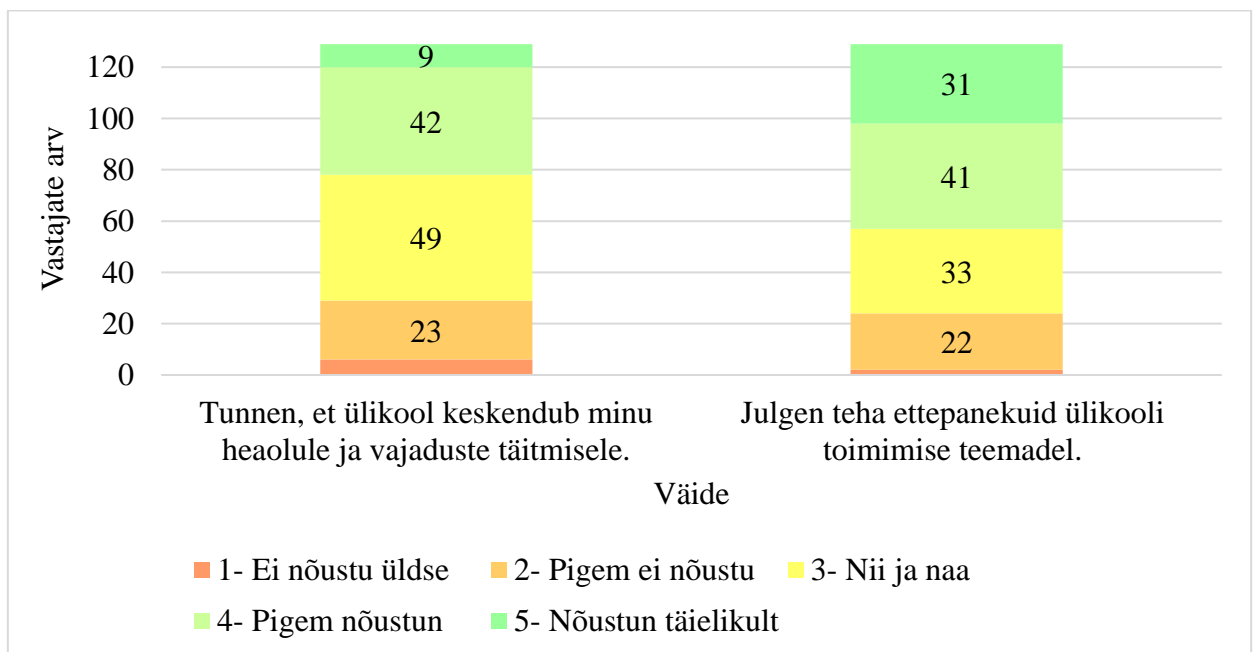
Edasi palus töö autor järjestada kuus ettevõtte kohustuse tegurit tähtsuse järjekorda, kus 1 tähendab „kõige tähtsam“ ja 6 tähendab „tähtsusest viimane“. Eesmärk oli võrrelda, kuidas Tallinna Tehnikaülikooli töötajate hinnang kattub Carrolli püramiidiga. Carrolli püramiidil on kujutatud nelja erinevat ettevõtte kohustust: majanduslik, juriidiline, eetiline ja heategevuslik, millest kõige olulisemaks on peetud majanduslikku kohustust (Carroll 1991, 42). 2016. aastal PRME poolt läbiviidud uuringus lisati kohustuste nimekirja veel kaks: sotsiaalne ja keskkondlik vastutus (Haski-Leventhal, Concato 2016, 26). Käesoleva bakalaureusetöö uuringu läbiviimiseks paluti valimil järjestada 2016. aastal kirja pandud kuus ettevõtte vastutuse tegurit, valides iga tegurit vaid korra. Osad vastajad hindasid sellegipoolest mõnda tegurit mitu korda. Autor võttis siiski kõik hinnangud analüüsis arvesse ning koostas selle põhjal TalTechi töötajate nägemuse ettevõtte kohustuste püramiidist (vt Joonis 10).



Joonis 10. Carrolli püramiid (1991), TalTechi töötajate püramiid ettevõtte kohustustest
Allikas: Autori koostatud

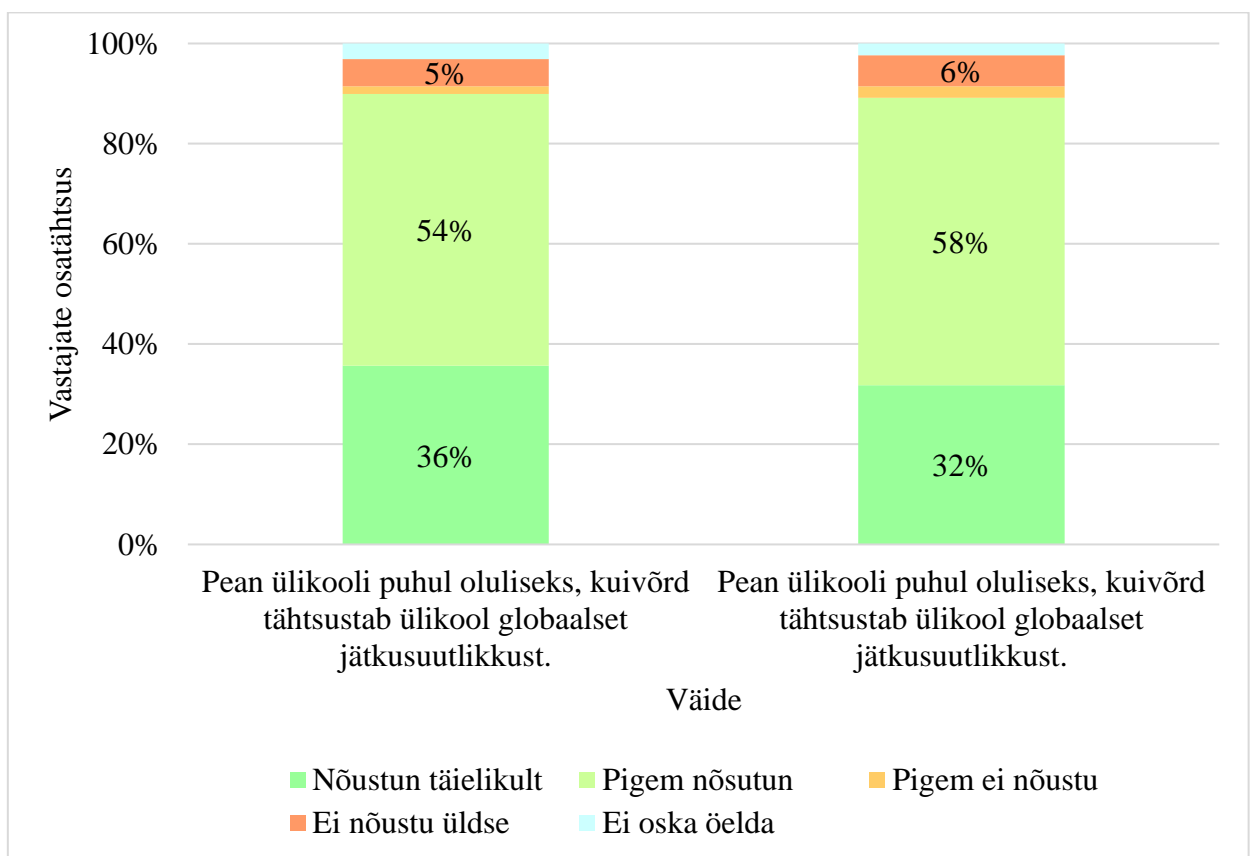
Läbiviidud küsitlusest selgus, et Tallinna Tehnikaülikooli töötajad peavad kõige olulisemaks ettevõtte kohustuse teguriks seaduslikku ehk juriidilist kohustust (2,53) ning seejärel eetilist kohustust (2,85). Tallinna Tehnikaülikool on avalik-õiguslik juriidiline isik ning sellest tulenevalt tunnetavad kohustuste erinevat järjekorda ka töötajad.

Ettevõtte vastutustundliku juhtimishariduse teemaplokis palus autor vastata küsimusele, kui võrd käivad alljärgnevad ettevõtte vastutustundliku käitumise väited vastaja kohta skaalal 1–5, kus 1 tähendab, et väide ei käi üldse vastaja kohta ja 5 tähendab, et väide käib täielikult vastaja kohta. Täpsemalt kirjeldab tulemusi joonis 11. Väide „Tunnen, et ülikool keskendub minu heaolule ja vajaduste täitmisele“ sai kaalutud keskmiseks tulemuse 3,19, mis läheneb keskmisele hinnangule. Väitega täielikult nõustuvaid vastuseid esitati vaid 9. Akadeemiline personal ja tugistruktuurid ei tunne ülemäära tugevat toetust ülikooli kui ettevõtte poolt. See-eest väite „Julgen teha ettepanekuid ülikooli toimimise teemadel“ kaalutud keskmiseks kujunes tulemus 3,60. Täielikult nõustuvaid vastuseid oli kokku 31. Ülikooli arengu jaoks on oluline viimase väite tulemus, sest selleks, et ülikool saaks areneda, tuleb töötajatel samuti arvamust avaldada ja ettepanekuid teha. Esimese väite tulemuse puhul pole seis kõige hullem, arvestades ülikooli kui ettevõtte suurust, kuid siiski annaks seal kindlasti olukorda veidi parendada.



Joonis 11. Hinnang ülikooli vastutustundliku käitumise tunnetuse kohta (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

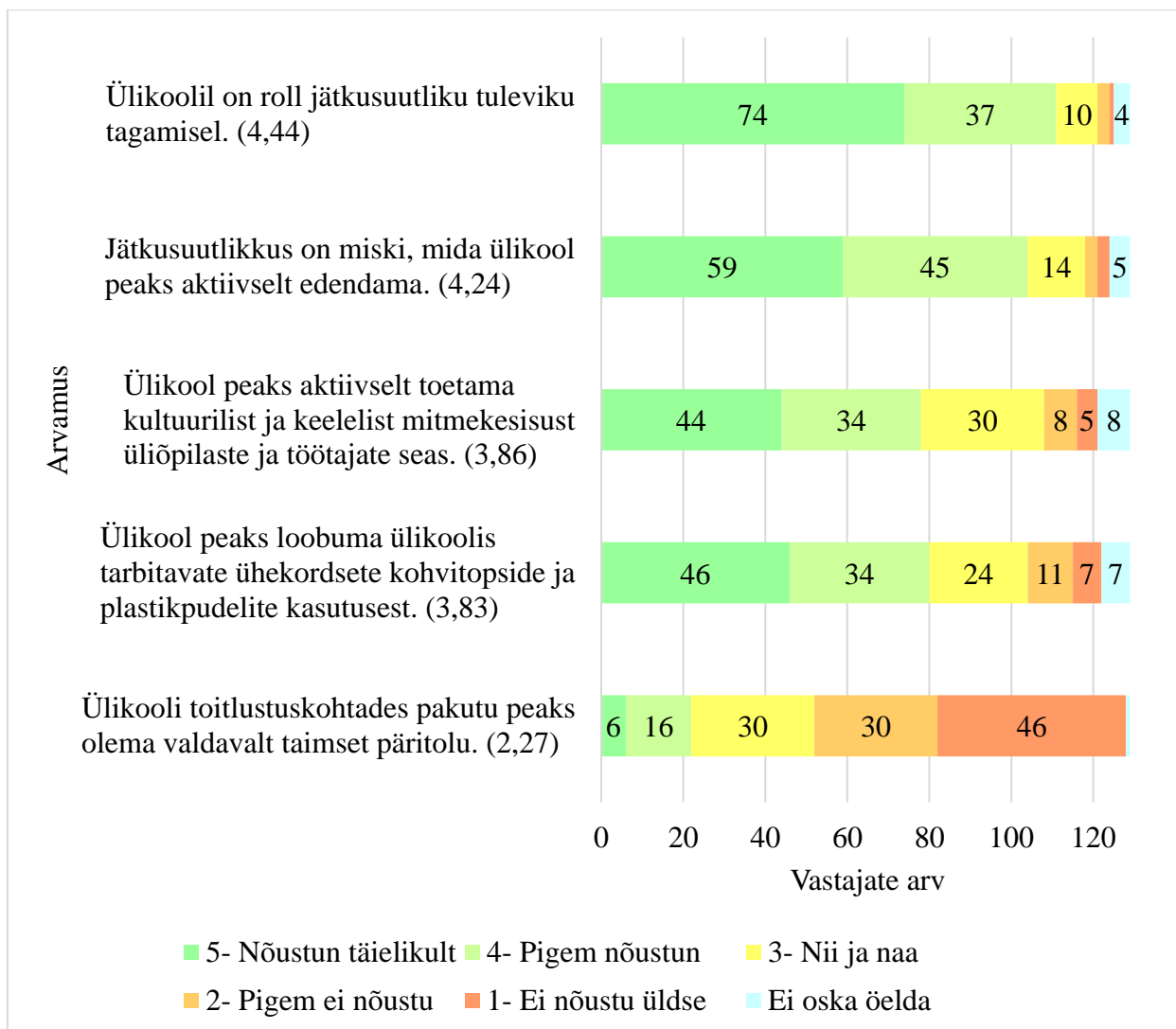
Järgnevad kaks küsimust ootasid vastajalt hinnangut ülikooli kui tööandja kohta. Esmalt uuris autor, kui oluliseks peab vastaja ülikooli kui tööandja puhul seda, kui tähtsaks peab ülikool globaalset jätkusuutlikkust. Tulemused olid oodatust positiivsemad (vt Joonis 12), tuues esile, et 90% peab seda oluliseks. Suures osas kattub akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate hinnang ankeedi kaheksanda küsimuse tulemustega. Vastajad, kes olid märkinud, et nende jaoks ei ole oluline töötada keskkonnasõbraliku tööandja jaoks, hindasid antud küsimuses samuti ettevõtte globaalse jätkusuutlikkuse olulisuse väga madalaks. Küsimusele „Kui oluliseks peate seda, et ülikool arendaks töötajate sotsiaalseid, majanduslikke ja keskkonnaalaseid oskuseid?“, jagunes vastajate arvamus sarnaselt eelmisele küsimusele. 90% hindasid töötajate arendamist antud teemadel oluliseks. Mõlema tulemuse puhul saab järeldada, et töötajad hindavad ise arenemist ning ootavad ülikoolilt samuti ajaga kaasas käimist ning suurema pildiga arvestamist.



Joonis 12. TalTechi töötajate hinnang ülikooli kui ettevõtte tegevuste kohta (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Viimaste küsimuste hulgas soovis autor vastajalt saada hinnangut, et millisena nähakse ülikooli rolli jätkusuutlikkuse tagamisel. Hinnangut sai anda viiepalliskaalal numbritega 1–5, kus 1 tähistas täielikku mittenoustumist ning 5 tähistas täielikku nõustumist. Enim positiivseid tulemusi sai

asjaolu, et ülikoolil on roll jätkusuutliku tuleviku tagamisel, millele andis positiivselt oma hinnangu 111 vastajat. Jätkusuutliku tuleviku tagamine saab alguse juhtkonnast, töötajatest ning seejärel tudengitest. Vastajad pooldavad ühekordsetest topsidest ja pudelitest loobumist. Sellisel viisil on võimalik toetada keskkonda ning innustada personali ise joogitopsi või veepudelit kaasas kandma. Töötajate arvates, ei peaks olema ülikoolis pakutav toit valdavalt taimne (2,27).

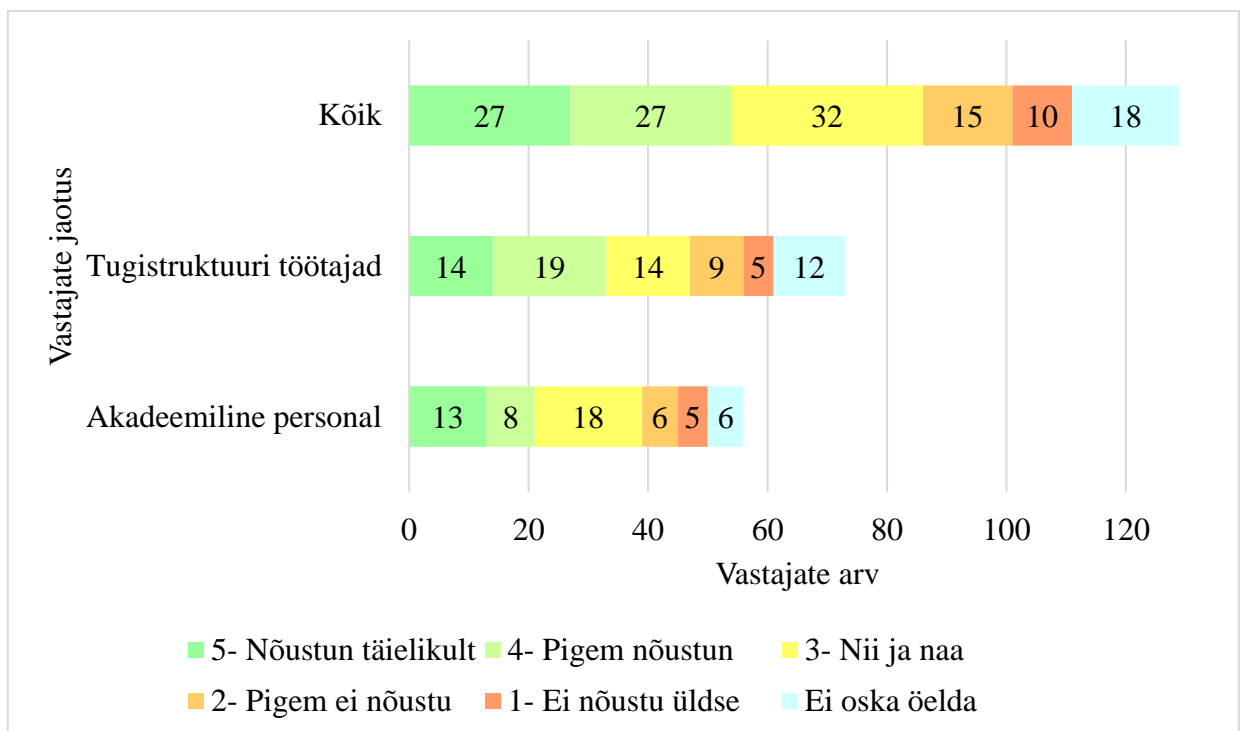


Joonis 13. Ülikooli roll jätkusuutlikkuse tagamisel (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Peale ülikooli rolli jätkusuutlikkuse tagamisel soovis autor teada saada, millisena nähakse ülikooli rolli õppeprotsessis. Vastajal tuli anda hinnang viiepalliskaalal kolmele väitele ning juhul, kui hinnangut ei osatud täpselt anda, sai vastaja valida variandi „ei oska öelda“. Kõiki kolme väidet on analüüsitud eraldiseisvalt ning tehtud jaotus positsiooni vahel ülikoolis. Valimi maht oli 129 ning see jagunes omakorda tugistruktuuri töötajateks (73) ning akadeemiliseks personaliks (56).

Antud küsimuse analüüside juures saab teada, kas töötajad ise on huvitatud ennast arendama jätkusuutlikkuse teemadel ning kuidas peaks jätkusuutlikkus olema seotud õpetamise ja õpingutega. Reid ja Petocz (2006, 121) on välja toonud, et iga õppejõud peaks jätkusuutlikkust siduma erialaspetsiifiliselt enda poolt õpetatavates ainetes.

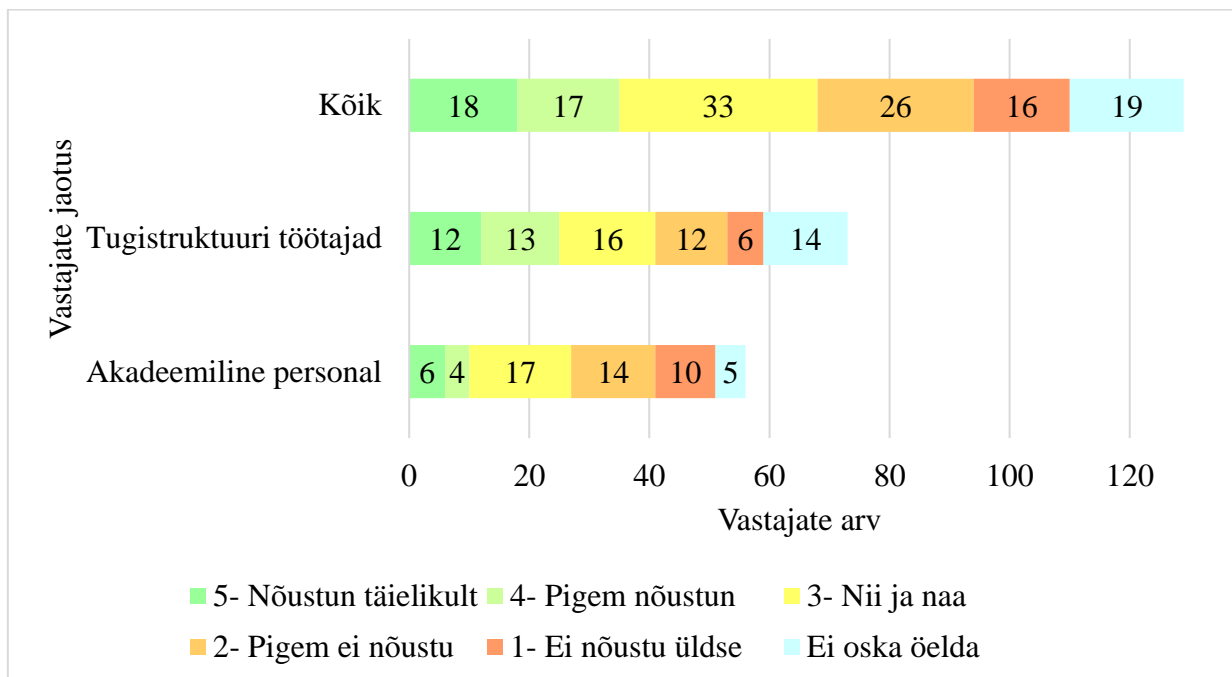
Joonis 14 kuvab tulemusi ülikooli töötajate huvist jätkusuutlikkuse ja jätkusuutliku arengu õppimise osas. Huvi teema õppimise kohta isiklikul tasandil on veidi üle keskmise, saavutades kaalutud hindeks tulemuse 3,41. Tugistruktuuri töötajad näitavad üles suuremat huvi (3,46) isikliku arengu osas.



Joonis 14. Ülikooli töötajate huvi jätkusuutlikkuse ja jätkusuutliku arengu õppimise osas (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Järgnevalt võeti ette idee, et jätkusuutlikust tuleks õpetada eraldiseisva aina (vt Joonis 15). Teoreetilises osas alapeatükis 1.1.2. käsitleti samuti õpetamismeetodid ning toodi välja ideid, kuidas oleks parim jätkusuutlikkust õpetada. Siiski ei ole täielikult kindlaks tehtud, milline viis oleks kõige efektiivsem. Võimalus on õpetada ainet eraldiseisvalt või integreeritult. Tallinna Tehnikaülikooli töötajad ei arvanud, et eraldiseisva õppeaine loomine jätkusuutlikkuse õpetamiseks oleks parim variant. 75 vastajat hindas antud idee keskmiseks või sellest madalamaks, keskmine antud idee juures oli 2,96. Õppejõud ei pooldanud samuti väljatoodud ideed (2,65). See

tähendab, et õppejõud ise ei ole valmis õpetama jätkusuutlikust eraldiseisvalt ning ei näe vajadust rakendada jätkusuutlikkuse õpetamist sellisel kujul.



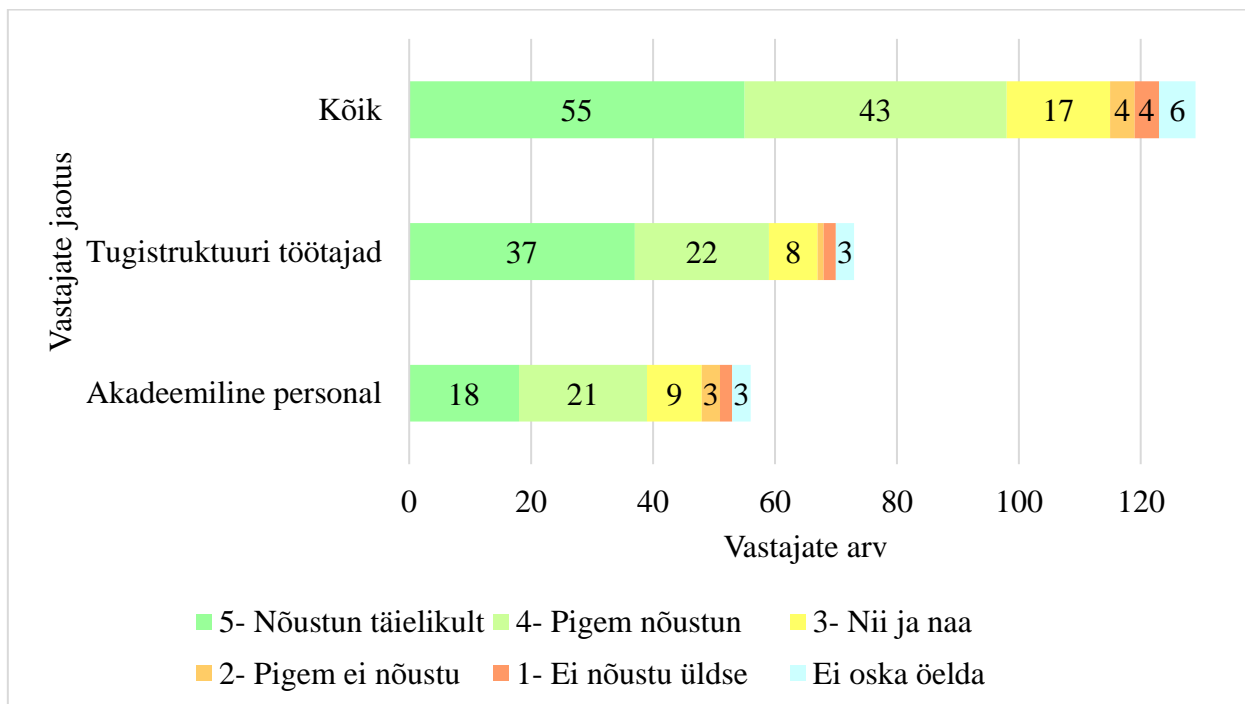
Joonis 15. Ülikooli töötajate hinnang jätkusuutlikkuse eraldiseisva õppeaine õpetamise osas (n=129)

Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Viimaks jõudis vastaja integreerimise väite juurde. Teisisõnu tuli hinnata ideed, kus peaks jätkusuutlikkus olema integreeritud õppekavadesse. Tulenevalt teoreetiliselt taustast on peetud jätkusuutlikkuse integreerimist õppekavadesse äärmiselt oluliseks, kuid ühtaegu keeruliseks. Selleks, et jätkusuutlikkusega seotud teemasid saaks õppekavadega siduda, tuleks esmalt koolitada ja harida õppejõude ning juhtkond peaks sisse viima muudatused õppekavade normides. Reid ja Petocz (2006, 121) tõid enda uuringus välja, et kui siduda jätkusuutlikust õppeainetega erialaspetsiifiliselt, tuleks seda teha pigem läbi praktika ning muuta teadmiste omandamine huvitavamaks.

Tallinna Tehnikaülikooli töötajad hindasid integreerimise ideed väga positiivselt (4,15). Tugistruktuuri töötajad pooldasid jätkusuutlikkuse teemade integreerimist õppekavadega kaalutud keskmisega 4,3. Tugistruktuuri töötajate hulgas oli kolm vastajat, kes töötavad täpsemalt rektoraadis. Rektoraadi kolmest vastanust nõustusid kõik täielikult, et jätkusuutlikkuse teemad tuleks siduda õppekavadega. Selline tulemus on ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse edendamise osas äärmiselt positiivne ja oodatav, sest kõik ülikoolis toimuvad

muudatused saavad ellu viidud vastutavate inimeste poolt. Õppejõud kaldusid oma hinnanguga samuti pigem nõustuma integreerimise ideega 3,94 (vt Joonis 16).



Joonis 16. Ülikooli töötajate hinnang jätkusuutlikkus integreerimisest õppekavadesse (n=129)
Allikas: Autori koostatud lisa 1 alusel

Eelviimase küsimusena lasi autor vastajatel hinnata ülikooli mõju keskkonnale pikas perspektiivis. Antud küsimus esitati just seetõttu, et ülikool on väga suur organisatsioon ning ülikoolist kaasa saadavad normid ja väärtused mõjutavad läbi inimeste suures osas ühiskonda ja keskkonda. Üle keskmise positiivse mõju tunnetuse kohta vastas 93 valimi liiget (72,1%), keskmist mõju keskkonnale hindas 31 vastajat (24%) ning pigem kehvemat mõju ülikooli poolt keskkonnale pikas perspektiivis tunnetas 5 Tallinna Tehnikaülikooli töötajat (3,9%).

Viimaseks küsimuseks paluti vastajal avatud küsimuses kirjutada, mida saaks teha ülikool, et olla oma tegemistes jätkusuutlik. Küsimus oli kohustuslik, seega koguti 129 vastust. Autor liigitas vastused sarnaste tunnuste alusel tabelisse ning lisas tunnuste juurde vastajate arvud. Tallinna Tehnikaülikooli töötajate ettepanekud ülikooli jätkusuutlikumaks toimimiseks on esitaud tabelis 6. Juhtudel, kui vastaja tõi välja mitu võimalust, jagas autor ideed ühes vastuses erinevate tunnuste alusel ning liitis seejärel saadud tulemuste osad kokku. Kõige olulisemateks hinnati innovaatiliste ideede rakendamist ning ülikoolijõudude teadmiste kasutamist.

Tabel 6. TalTechi töötajate ideed, ülikooli jätkusuutlikuks toimimiseks (n=129)

Mida saaks teha ülikool, et olla oma tegemistes jätkusuutlik?	Vastajate arv
Ülikool on juba piisavalt teinud ning võiks jätkata samamoodi.	8
Ülikool vajab tuge ühiskonnalt (peaks kaasama spetsialiste) ja seaduslikult poolelt, sest üksi ei ole võimalik sellist muutust sisse viia. Näiteks tegema koostööd linnaosadega, et parandada teid ning seeläbi muuta töötajate ja tudengitele kergliiklusvahenditega ülikooli liiklemine mugavamaks.	4
Tegema rohkem keskkonnaalast koostööd, vähendama raiskamist, liikuma liigest paberi kasutamisest üle veebi, loobuma plastiktopside kasutamisest, paigaldama liikumisanduriga tuled koridoridesse, paigaldama rohkem veeautomaate (sarnaselt SOC hoonele), toidukohtades võimaldama lihavaba, taimset ja vegan toitu.	12,5
Strateegia nagu näiteks arengukava loomine ja täitmine. Muutused saavad alguse juhtkonnast, seega tuleks esmalt pöörata rõhku sinna.	7
Olema järjepidavalt eeskujuks, ning olema kampaaniate järelsõrkija asemel hoopis teenäitajaks. Lisaks arendama ja toetama väärtushinnanguid. Kui töötajad tajuvad ülikooli rolli ühiskonnas ja ülikool väärtustab töötajaid, siis realiseerub ka ülikooli jätkusuutlikkus.	9,5
Õpetada ja ise vastavalt nendele õpetustele käituda. Oluline, et õpetusi rakendataks realselt ka väljaspool paberit.	10
Ülikooli töötajate ja tudengite hulgas teadlikkust tõstma vastavatest teemadest. Kaasama mõlemaid gruppe igapäevaselt ülikooli elu edendamisesse, kuulama ja päriselt huvi tundma, et koguda ideid ja näha valukohti.	12
Pakkuma väga head haridust. Tudengeid tuleb väärtustada, kaasata, kuulda võtta ning häid ideid tunnustada.	5
Otsima ja rakendama innovaatilisi ideid. Kasutama ülikooli teadlaste potentsiaali, et välja töötada lahendus, mis oleksid keskkonnasõbralikud. Ülikooli linnak võiks olla kui eksperimentaallabor, kus saab uusi ideid katsetada, ning kus kasutatakse rohkelt päikeseenergiat.	16
Integreerima vastutustundliku käitumise ja jätkusuutlikkuse (keskkondlikud, majanduslik, sotsiaalsed) teemad õppekavadesse ning tööellu.	6
Minema kaasa uute suundadega, looma kestlike lahendusi ning järjepidevalt panustama arengusse.	7
Ei oska öelda	32

Allikas: Autori koostatud

3. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Kirjutatud bakalaureusetöö uuringu eesmärgiks oli välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli eesti keelt kõnelevate töötajate teadlikkus ja ootused seoses ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimisharidusega. Autor koostas ankeetküsitluse, millele kogus üheteistkümne päevaga 129 vastust.

Uuringu tulemustest selgus, et nii akadeemiline personal kui tugistruktuuri töötajad peavad oluliseks keskkonna hoidmist ning vastutustundliku käitumist. Samuti on töötajate jaoks oluline, et nad saaks igapäevaselt töö juures viibides kaasa aidata keskkonna paremale toimimisele. Sellise eesmärgi poole liikumist saab alustada väikestest sammudest. Töökeskkonnas saab alustada näiteks prügi sorteerimisega, loobuda ühekordsetest topsidest ja pudelitest, automatiseerida anduritega kraanikausside juures segisteid või reguleerida valgustite tööd. Sealt edasi saab minna suurema teadlikkuse tõstmiseni ning lõpuks on võimalik välja jõuda jätkusuutlikkuse sidumiseni suuremates projektides.

Tallinna Tehnikaülikoolis on veidi üle poole vastanutest kuulnud ettevõtte sotsiaalse vastutuse kontseptsiooni kohta. Samuti ollakse osaliselt teadlikud, mida antud kontseptsioon endast kujutab. Kõige rohkem vastati küsimustikule majandusteaduskonnast. Siinkohal võib järeldada, et jätkusuutlikkuse teemad lähevad rohkem korda majandusteadusega tegelevatele inimestele, eriti kui teemaks on ettevõtte majanduslik, sotsiaalne ja keskkondlik vastutus. Lisaks selgus, et valim hindas isiklikku jätkusuutlikku käitumist kõrgelt ning kaldus isiklike jätkusuutlikkuse väidete puhul olema pigem keskmisest positiivsema tulemusega.

Vastutustundliku juhtimishariduse mõiste juures oli erinevus teadlikkuse ja teadmatuse juures suur. Vaid 13 töötajat 129st märkisid, et nad on kuulnud RME kontseptsioonist ning nendest 11 vastajat oskasid antud kontseptsiooni oma sõnadega kirjeldada. Peamiselt toodi välja, et ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus peaks keskenduma eetiliste, vastutustundlike ja jätkusuutlike ärijuhtidega arendamisele ning kooskõlastama juhtimisotsused ÜRO vastutustundliku arengu eesmärkidega.

Ülikoolil lasub suur vastutus nii töötajate kui tudengite väärtushoiakute ning käitumismustrite kujundamisel. Uuringu tulemustest selgus mitmeid olulisi aspekte, millega ülikool võiks rohkem tegeleda. Siinkohal teeb autor tulenevalt uuringust ülikoolile ettepanekud, kuidas tõsta teadlikkust jätkusuutlikkuse teemadel töötajate hulgas ning milliseid meetmeid saaks veel rakendada, et olla jätkusuutlikkuse teemadel silmapaistvam ja perspektiivikam. Kvantitatiivse uuringu analüüsi põhjal esitab autor ülikoolile järgnevad ettepanekud:

- Koolituste korraldamine töötajatele. Läbi koolitusprogrammi on võimalik tõsta akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate teadlikkust erinevate jätkusuutlikkuse kontseptsioonide osas. Kõrgem teadlikkus annab võimaluse muuta isiklike käitumisharjumusi ning jagada ise omandatud teadmisi tudengitega.
- Integreerida õppekavadesse jätkusuutlikkuse teemad, et iga eriala omandaks vajalikud teadmised erialaspetsiifiliselt, kuid samas oskaks näha suuremat pilti.
- Pakkuda tuge ja hoolida töötajatest. Uuringust selgus, et töötajad ei tunne alati ülikooli tuge. Personal julgeb avaldada oma ideid, kuid soovib, et neid ideid ka kuulda võetaks ning nende ideede vastu huvi tuntaks. Töötajate tunnustamine ning toetamine tõstab töötajates motivatsiooni ning läbi selle on võimalik töötajaid innustada igapäevaselt hoidma rohkem keskkonda ja järgima eetilisi tavaid.
- Tuua aktiivsemalt esile ülikooli väärtusi. Ülikooli poolt elluviidavates projektides tuua välja, milliseid ettevõtte väärtusi projektid toetavad.
- Olla eeskujuks. Ülikool näitab eeskuju kogu töötavale personalile ja õppivatele tudengitele. Antud keskkonnast saadakse kaasa teadmiste-, oskuste- ja väärtuste pagas, mida on mõjutanud organisatsioon kui tervik. Kui ülikool liigub igapäevaselt jätkusuutlikuma ja vastutustundlikuma tuleviku poole, siis hakkavad sarnaselt käituma lisaks töötajad ja tudengid.
- Pöörama tähelepanu keskkondlikule heaolule. Võimalusel paigaldama rohkem veeaparaate üle ülikooli, et töötajatel ja tudengitele oleks võimalik uue plastpudeli ostmise asemel täita enda korduvkasutatavat pudelit. Võimaldama näiteks kohvi osta oma tassi või topsiga. Vähendada paberimajandust ning võimalusel viima osa sellest üle veebikeskkonda.

Igal tegutseval ettevõttel on ühiskonna ees teatavad kohustused. Archie B. Carroll töötas välja ettevõtte kohustuste püramiidi, kuhu paigutas neli ühiskondlikku vastutust. Püramiidi vundamendiks aetas Carroll majandusliku kohustuse, sellele järgnesid juriidilised, eetilised ja heategevuslikud. (Carroll 1991, 42) Tallinna Tehnikaülikooli töötajad nägid ülikoolil hoopis

suuremat juriidilist vastutust ühiskonna ees, millele järgnes eetiline vastutus. Sellisest järjestusest saab järeldada, et ülikool kui haridusasutus peaks esmalt keskenduma seadusandliku poole täitmisele ning kasvatama oma töötajates ja tudengites eetilisust, mida saab teha läbi õppetöö, projektide, koolituste ja eeskujuks olemise. Alles kolmandale astmele hinnati majanduslik vastutus ning püramiidi tippu jõudsid heategevuslikud kohustused.

Töötajad tundsid, et ülikool ei toeta neid ülemäära palju, kuid usaldavad ülikooli kui tööandjat sellest hoolimata sedavõrd, et julgevad enda mõtteid ja ettepanekuid ülikooli võimalikuks arenguks esitada. Uuringust selgus, et nii akadeemilisel personalil kui tugistruktuuri töötajatel on isiklikult huvi õppida ja end lasta arendada jätkusuutlikkuse valdkonnas. Samuti usutakse, et jätkusuutlikkust tuleks õpetada tudengitele ning parimaks viisiks võiks olla antud teemade integreerimine õppekavadesse.

KOKKUVÕTE

Kirjutatud bakalaureusetöö probleemiks oli vähene teadlikkus Tallinna Tehnikaülikooli töötajate teadlikkusest ja ootustest ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse osas. Probleemist tulenevalt sai töö eesmärgiks välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli akadeemilise personali ja tugistruktuuri töötajate teadlikkus ja ootused ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse osas. Lisaks soovis autor analüüsida mõningate vastuste tulemusi muude näitajate alusel. Ankeetküsimustikule koguti veebikeskkonna *Google Forms* kaudu 129 vastust. Tulemusi analüüsiti kvantitatiivsel analüüsimeetodil.

Püstitatud uurimisküsimused said vastatud. Tallinna Tehnikaülikooli töötajatest teavad umbes pooled, mida tähendab ettevõtte sotsiaalne vastutus ning defineerivad seda kui ettevõttepoolset vastutust integreerida sotsiaalsed, majanduslikud ja keskkondlikud eesmärgid vabatahtlikult enda tegevusse. Lisaks lasub ettevõttel vastutus enda tegemistes kogu ühiskonna ees. Tulemusest saab järeldada, et ettevõtte sotsiaalse kontseptsiooniga kursis olnud vastajad oskavad küllaltki täpselt mõistet defineerida.

Ettevõtte vastutustundliku juhtimishariduse kontseptsiooni osas on teadlikkus seevastu väga madal. Antud kontseptsiooniga oli kursis üks kümnendik kogu valimist. Kontseptsiooni kirjeldati kui püüdlust arendada ja edendada eetilisi ja vastutustundlikke ärijuhte, kes omaksid oskust näha suuremat pilti ning arvestada ja suunata kogukondade huve. Siinkohal on ülikoolil suur arenguvõimalus teadlikkuse tõstmises ning kasvamises.

Töötajad hindavad isiklikult ennast pigem jätkusuutlikult käituvateks kodanikeks ning peavad oluliseks ettevõtte poolset panust globaalse jätkusuutlikkuse tagamiseks. Nad hoolivad keskkonnast ning väärtustavad, kui saavad keskkonnasõbralikult ja jätkusuutlikult käituda töökeskkonnas. Ülikool on selleks juba mitmeid samme astunud, kuid arenguvõimalusi on rohkelt.

Uuringust selgus, et Tallinna Tehnikaülikooli akadeemiline personal ja tugistruktuuri töötajad ootavad ülikoolilt veelgi suuremat rohelist mõtlemist, tunnevad ise huvi jätkusuutlikkuse teemade

kohta õppimise osas ja peavad vajalikuks ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse integreerimist õppekavadesse, et seeläbi jõuda tudengiteni.

Ettevõtte kohustuste ehk ühiskondliku vastutuse püramiidis hinnati esimesele astmele juriidiline kohustus ning sellele kohe järgi eetiline kohustus. Antud tulemusest võib järeldada, et ülikooli töötajad tunnetavad ülikooli puhul peamiselt seaduslikku vastutust, mis on tugevalt seotud eetilise vastutusega. Jätkusuutlikkuse edendamisele aitab kaasa ettevõtte puhul seaduste tundmine ning eetiliselt eeskujuks olemine. Selline käitumisviis kasvatab üheaegselt kogu ettevõtte personali ja ettevõttega muudel viisidel seotud isikuid.

Peamised ettepanekud autori poolt ülikoolile sotsiaalse vastutuse, vastutustundliku juhtimishariduse ja jätkusuutlikkuse teemadel olid:

- Koolitusprogrammid jätkusuutlikkusest töötajatele, et tõsta teadlikkust.
- Erialaspetsiifiliselt integreerida jätkusuutlikkuse teemad õppekavadesse.
- Töötajate toetamine ja võimaluste loomine töökeskkonnas.
- Tegevuste kaudu väärtuste kajastamine nii ülikoolisiselt kui -väliselt.
- Eeskujuks olemine kogu töötavale personalile ja õppivatele tudengitele.

Uuringus tehtud järeldusi ja ettepanekuid on võimalik kasutada Tallinna Tehnikaülikooli juhtkonnal, et saada ülevaade akadeemilise personali ja töötajate teadlikkusest ja ootustest ülikooli jätkusuutlikkuse aspektide osas. Teema edasiarendusena näeb autor võimalust viia läbi uuring Tallinna Tehnikaülikooli mitte eesti keelt kõnelevate töötajate seas, et arvestada kultuuriliste erinevustega ning samuti kaasata nende ideid võimalikesse muudatustesse.

SUMMARY

AWARENESS AND EXPECTATIONS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND RESPONSIBLE MANAGEMENT EDUCATION AMONG EMPLOYEES OF TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Karoliina Arold

Sustainability is a vastly broad category that has quite hard to set limits to. Transparent and ethical behaviour is extremely important in Corporate Social Responsibility (CSR). In addition, the company must look at the bigger picture by setting social and environmental goals into their action plan. With these actions they are giving their contribution to society and sustainability of the planet. In order for individuals to behave sustainably, every organization and company needs to contribute.

Decades ago, the main priority for companies was to make a profit, but today every company is expected to behave more sustainably and much more ethically. The study is based on Carroll's pyramid of corporate social responsibilities, which is divided into four elements. According to the theory, the foundation of the pyramid is economic responsibility, followed by legal responsibility, ethical and philanthropic responsibility are placed at the top. The study takes into account a survey conducted by MSGM PRME in 2016, which discovered that university students are aware of CSR and RME concepts. The study concluded that the opportunities for development are to link the proposed concepts with curricula and to apply the theoretical knowledge in practice. A study in 2006 authored by Reid and Petocz researched employees of a university. The study concluded that integrating sustainability into curricula was considered important, but it was excessively complicated to find out the most crucial and practical aspects of it.

The problem of this thesis is the lack of information about awareness and expectations among university employees regarding Corporate Social Responsibility and Responsible Management Education. The objective of this study is to find out about awareness and expectations among the Tallinn University of Technology academic personnel and staff workers, regarding Corporate

Social Responsibility and Responsible Management Education. It is important to know this research's target group's extent of knowledge regarding sustainability and the possible ways of developing corporate social responsibility and responsible management education in university.

Due to the problem and objective of this thesis the author formed the following research questions:

1. What is the extent of awareness about Corporate Social Responsibility among TalTech employees?
2. What is the extent of awareness about Responsible Management Education among TalTech employees?
3. What are the expectations towards Corporate Social Responsibility and Responsible Management Education among TalTech employees?

To get the answers to these questions the author conducted a survey among academic personnel and staff workers of Tallinn University of Technology. The survey had 129 answers via Google Forms. The results were analysed via quantitative method, one question was analysed via correlation analysis.

The formed research questions got answered. About half of the employees in Tallinn University of Technology know what Corporate Social Responsibility is. They define it as the responsibility of corporations to integrate social, economic, and environmental aspirations to their operations. In addition, the corporations are responsible for their actions in society. Results conclude that respondents are acquainted with the concept of corporate responsibility in society.

The awareness of Responsible Management Education is low. Only 10 percent of the respondents knew about this concept. The concept was described as an aspiration to evolve and develop ethical and responsible business leaders who possess an ability to see the bigger picture and to consider and influence the interests of communities. This is a big development opportunity for universities to raise awareness regarding this subject.

The employees evaluated themselves as rather sustainably behaving citizens. They consider the contribution of corporations to ensure global sustainability important. Respondents care for the environment and value that they can behave environmentally friendly and sustainably in their work environment. The university has taken several steps to achieve this, but there are still many opportunities for improvement.

The study concluded that the academic personnel and staff workers of Tallinn University of Technology expect the university to be even more environmentally friendly, the respondents take

interest in learning the subjects regarding sustainability and consider it important to integrate Corporate Social Responsibility and Responsible Management Education to curriculums in an effort to reach more students.

Legal responsibility was thought to be the foundation in the pyramid of corporate social responsibilities. It was followed by ethical responsibility. This concludes that the employees of university apprehend that the university has a legal responsibility that is strongly correlated with ethical responsibilities. Being an ethical role model and knowing laws, helps the development sustainability in corporations. This behaviour educates the personnel of the company and people who are connected to the organization.

Main proposals to the university regarding social responsibility, responsible management education and sustainability topics by the author are:

- Training programs about sustainability for employees to raise awareness.
- Integrate topics of sustainability to curriculums by varying professions.
- Supporting employees and creating opportunities in the work environment.
- Reflecting values through activities both internally and externally.
- Being a role model for all employees and students.

The conclusions and proposals made in this thesis are available to use by management of Tallinn University of Technology to gain an overview of the awareness and expectations of academic personnel and staff workers regarding sustainability topics. As a further development of the topic, the author sees an opportunity to conduct a survey among non-Estonian-speaking employees of Tallinn University of Technology to consider cultural differences and also to involve their ideas into possible changes.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Ackermann, K.-F. (2007). How to train Business Students for Corporate Social Responsibility at Universities and Business Schools. *Ethics in Business - A New Dimension to Leadership*. Brussel.
- Anteby, M. (2013). *Manufacturing Morals: The Values of Silence in Business School Education*. The University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Barić, A., Omazić, M. A., Aleksić, A. (2021) Corporate social responsibility of export organizations: relation between strategy, activities and communication on foreign markets. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*. 19 (1), 120–131.
- Burns, C. J. M., Houghton, L., Stewart, H. (2020). Sustainability – A key to Australian finance directors improving their organisation's CSR culture. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*. 27 (2).
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*. 4. 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*. 34(4), 39–48.
- Colby, L. (2016). *Sustainable Investments Surged by Third to \$8.7 Trillion in 2016*. Kättesaadav: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-11-14/sustainable-investments-surged-by-third-to-8-7-trillion-in-2016>, 08.05.2021
- Cornuel, E., Hommel, U. (2012). Business schools as a positive force for fostering societal change. *Business and Professional Ethics Journal*. 31(2), 289–312.
- Corporate social responsibility & Responsible business conduct*. European Commission. Kättesaadav:https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en, 29. aprill 2021
- Dyllick, T. (2015). Responsible management education for a sustainable world: the challenges for business schools. *The Journal of Management Development*. 34 (1), 16– 33.
- Friedman, M. 1970. The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine* (September 13).
- Galbreath, J. (2006). Corporate social responsibility strategy: strategic options, global considerations. *Corporate Governance*. ISSN 1472-070, 175-187.

- Halme, M., Rintamäki, J., Knudsen, J., Lankoski, L., Kuisma, M. (2020). When Is There a Sustainability Case for CSR? Pathways to Environmental and Social Performance Improvements. *Business & Society*. 59 (6). 1181-1227
- Haski-Leventhal, D. (2013). MBA students around the world and their attitudes towards responsible management. *Macquarie Graduate School of Management*. 1–40
- Haski-Leventhal, D. (2014). MBA student values, attitudes and behaviors: a cross-cultural comparison of PRME signatory schools. *SAM Advanced Management Journal*. 79(4), 29–41.
- Haski-Leventhal, D., Concato, J. (2016) The State of CSR and RME in Business Schools and the Attitudes of their Students. *Macquarie Graduate School of Management*. 1–38
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management and Organization*. 10(4), 15–41.
- Hur, W. M., Kim, Y. (2017) How Does Culture Improve Consumer Engagement in CSR Initiatives? *The Mediating Role of Motivational Attributions*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 24, 620–633.
- Kontaktid. TalTech. Kättesaadav: <https://taltech.ee/kontaktid/rektoraat>, 05.04.2021
- Kucharska, W. (2019). How to achieve sustainability?—Employee's point of view on company's culture and CSR practice. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*. 26(2).
- Lee, L., Chen, L F. (2018). Boosting employee retention through CSR: A configurational analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 948–960.
- Madrakhimova, F. S. (2013). Evolution of the concept and definition of corporate social responsibility. *Global Conference on Business & Finance Proceedings*. 8(2), 113–118.
- Mintzberg, H. (2004). Managers, not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development. *Berrett-Koehler Publishers*. 1–19.
- Momin, M. A., Parker, L. D. (2013). Motivations for corporate social responsibility reporting by MNC subsidiaries in an emerging country: The case of Bangladesh. *The British Accounting Review*. 45(3), 215–228.
- Mousa, M. (2021). Responsible management education (RME) post COVID-19: what must change in public business schools? *Journal of Management Development*. 105–120.
- Principles for Responsible Management Education*. United Nation Global Compact. Kättesaadav:<https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/management-education>, 28.05.2021
- Reid, A., Petocz, P. (2006). University Lecturers' Understanding of Sustainability. *Institute for Higher Education Research and Development C4C*. 51, 105–123.

Schooley, S. (2016). What is Corporate Social Responsibility? Kättesaadav: <https://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html> 19.03.2021

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.

Sepasi, S., Rexhepi, G., Rahdari, A. (2021). The changing prospects of corporate social responsibility in the decade of action: Do personal values matter? *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*. 28 (1), 138–152.

Tammeleht, H. (2018). *Majandusüliõpilaste teadlikkus ja hoiakud seoses vastutustundliku ettevõtlusega*. (Magistritöö) TalTechi Majandusteaduskond, Tallinn

Verk, N., Golon, U., Podnar, K. (2019). A Dynamic Review of the Emergence of Corporate Responsibility Communication. *Journal of Business Ethics*. 168 (3), 491–516.

LISAD

Lisa 1. Lõputöö küsimustik koos vastustega

1.Kuidas hindate enda käitumist seoses jätkusuutlikkusega?

Ei käitu jätkusuutlikult

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

 Käitun jätkusuutlikult

Vastajate arv
Vastajate osakaal %

Hinnang													
1		2		3		4		5		6		7	
1	0,8%	1	0,8%	3	2,3%	25	19,4%	44	34,1%	44	34,1%	11	8,5%

Allikas: Autori koostatud

2. Kuidas hindate oma isiklikku jätkusuutlikku käitumist skaalal 1–5ni, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“?

Üldandmed→ ↓ Väide	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Kaalutud keskmine
Ma püüan vältida keskkonnakahju tekitavaid tooteid või teenuseid.	2	5	34	62	26	3,814
Ma piiran oma energiakasutust, nagu elekter või maagaas, et vähendada oma mõju keskkonnale.	6	15	28	59	21	3,574
Püüan mitte kasutada tooteid, mille tootmisel ei järgita häid tavasid (korruptsioon, reostus, lapstööjõud...).	9	23	44	35	18	3,543
Kui võimalik, ostan mahe- või õiglase kaubanduse tooteid.	8	20	27	53	21	3,457
Kui on võimalik, siis ma kõnnin, sõidan jalgrattaga või kasutan ühistransporti, et vähendada õhusaastet.	17	18	27	32	35	3,388
Ma ei soorita oste loomi kahjustavatest ettevõtetest.	4	16	37	50	22	3,233

Allikas: Autori koostatud

3. Mil määral nõustute järgmiste väidetega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“? (n=129)

Üldandmed→ ↓Väide	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Kaalutud keskmine
(A) Hoolin keskkonnast.	1	0	3	30	95	4,689
(B) Minu jaoks on oluline, et hoiaksin end ümbritsevat keskkonda.	1	0	4	33	91	4,651
(C) Mulle läheb korda meie planeedi tulevik.	1	1	5	28	94	4,651
(D) Usun, et keskkonnasaaste on suur probleem.	1	3	8	28	89	4,558
(E) Usun, et kogu ühiskond peaks olema kohustatud hoolitsema keskkonna eest.	2	2	6	35	84	4,527
(F) Väärtustan, et töökeskkonnas saaksin olla samuti keskkonnasõbralik.	1	3	4	52	69	4,434
(G) Usun, et kogu ühiskond peaks olema kohustatud hoolitsema keskkonna eest.	3	1	14	51	60	4,27
(H) Ma püüan vältida tegevusi, mis võivad keskkonnale mõjuda saastavalt.	1	7	22	45	54	4,116
(I) Tunnen ennast hästi, kui eelistan keskkonnasõbralikke tooteid.	4	9	18	52	46	3,984
(J) Sisseoste tehes valin alati jätkusuutlikuma variandi.	4	10	47	60	8	3,449

Allikas: Autori koostatud

Märkused: Väidete ette sulgudesse lisatud tähed on kodeeritud korrelatsioonanalüüsi läbiviimiseks (vt Lisa 2).

4. Kas teate, mida tähendab ettevõtte sotsiaalne vastutus (CSR)?

Vastus	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Jah	68	52,7%
<input type="checkbox"/> Ei	61	47,3%

Allikas: Autori koostatud

5. Kuidas kirjeldaksite lühidalt ettevõtte sotsiaalset vastutust?

6. Kuidas ja mil määral nõustute järgnevate ettevõtte sotsiaalse vastutuse väidetega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“? (n=129)

Üldandmed→ ↓ Väide	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Ei oska öelda (0)	Kaalutud keskmine
Ettevõtted peaksid panustama ühiskonna ja keskkonna heaolu jaoks palju rohkem.	0	1	12	49	71	5	4,460
Ärietika ja sotsiaalne vastutus on ettevõtluse püsijäämise seisukohalt üliolulised.	1	3	18	45	45	17	4,161
Sotsiaalne vastutus ja ettevõtte kasumlikkus võib olla ühilduv.	1	5	21	46	33	23	3,991
Ettevõtlusel on sotsiaalne vastutus väljaspool kasumi teenimist.	4	9	19	37	49	14	3,974
Käitudes eetilisel on äri sageli edukam.	1	12	25	43	30	18	3,802
Ettevõtte üldist tõhusust saab suures osas määratleda eetilisel ja sotsiaalsel vastutustundlikult.	1	4	24	49	16	35	3,798
Kõige olulisem ülesanne firma jaoks on kasumi teenimine, isegi kui see tähendab reeglite painutamist või rikkumist.	47	39	24	7	3	9	2,0

Allikas: Autori koostatud

7. Kuivõrd nõustute järgnevate keskkonna, majanduslike ja sotsiaalsete jätkusuutlikkuse väidetega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“?

Üldandmed→ ↓Väide	1	2	3	4	5	0	Kaalutud keskmine
Majanduspoliitika peaks sekkuma loodusressursside raiskamisesse. (n=99)	1	1	6	26	55	10	4,494
Keskkonnakaitse ja inimeste heaolu on omavahelises seoses. (n=97)	1	2	13	20	51	10	4,356
Majanduspoliitika peaks toetama jätkusuutlikku tootmist, isegi kui see tähendab suuremaid rahalisi kulutusi. (n=107)	0	3	17	29	46	12	4,242
Ühiskonnana peaksime tegema radikaalseid muudatusi, et vähendada kliimamuutuseid. (n=107)	4	3	16	25	45	14	4,118
Kontakt erinevate kultuuride vahel on rikastav. (n=106)	4	8	13	24	42	15	4,011
Ühiskond peaks veelgi edendama võrdseid võimalusi meeste ja naiste vahel. (n=107)	4	10	21	20	37	15	3,826
Vaesuse ja nälja vähendamine on olulisem kui majandusliku heaolu suurendamine tööstusriikides. (n=109)	3	4	38	12	37	15	3,809
Ühiskond on vastutav perekondade ja üksikisikute heaolu eest. (n=121)	1	16	23	23	36	9	3,688
Looduslikke ressursse on piisavalt tulevaste põlvkondade tarbeks. (n=127)	40	44	23	5	3	12	2,017
Tuleks tagada kõrge majanduskasv, isegi kui see kahjustab keskkonda. (n=127)	55	42	24	1	1	4	1,789

Allikas: Autori koostatud

8. Kui oluline on Teie jaoks töötada keskkonnasõbraliku tööandja heaks?

Pole üldse oluline

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 On väga oluline

Vastajate arv (n=129)
Vastajate osakaal %

Hinnang									
1- Pole väga oluline		2- Pigem pole oluline		3- Nii ja naa		4- Pigem on oluline		5- On väga oluline	
3	2,3%	3	2,3%	16	12,4%	67	51,9%	40	31%

Allikas: Autori koostatud

9. Kas teate, mida tähendab ettevõtte vastutustundlik juhtimisharidus (RME)?

Vastus	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Jah	13	10,1%
<input type="checkbox"/> Ei	116	89,9%

Allikas: Autori koostatud

10. Kuidas kirjeldaksite lühidalt vastutustundlikku juhtimisharidust?

11. Kui olulised on Teie jaoks järgmised elustiili valikud skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“?

Üldandmed→ ↓ Väide	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Ei oska öelda (0)	Kaalutud keskmine
Elada vastavalt oma väärtustele.	2	0	2	28	94	3	4,683
Omada head töö ja vaba aja tasakaalu.	2	2	5	25	93	2	4,614
Vabadus teha seda, mis päriselt meeldib.	2	0	7	39	77	4	4,512
Olla edukas oma töös ja tegemistes.	2	2	5	40	76	4	4,488
Olla uhke oma töö üle.	2	2	7	39	78	1	4,477
Elada vastavalt oma uskumustele.	2	2	8	36	73	8	4,455
Aidata kolleege ja inimesi enda ümber.	2	2	8	47	68	2	4,394
Elada õnnelikku ja mugavat elu.	2	0	17	38	66	6	4,350
Soov muuta maailma paremaks paigaks.	2	3	15	39	68	2	4,323
Teenida piisavalt raha.	2	2	17	51	54	2	4,213

Allikas: Autori koostatud

12. Palun järjestada ettevõtte vastutuse kuus tegurit võimalikku tähtsuse järjekorda Tallinna Tehnikaülikoolis, kus 1 tähendab „kõige tähtsam“ ja 6 tähendab „tähtsuselt viimane“ (palun kasutada igat numbrit vaid korra).

Hinnang→ ↓Ettevõtte kohustus	1	2	3	4	5	6	N=	Kaalutud keskmine
Seaduslik vastutus	44	32	17	15	12	7	127	2,528
Eetiline vastutus	23	32	35	22	11	5	128	2,852
Majanduslik (rahaline) vastutus	23	33	19	25	21	13	134	3,201
Sotsiaalne vastutus	29	14	28	26	26	11	134	3,291
Keskkonnaga arvestav vastutus	7	12	23	34	39	10	125	3,928
Filantroopiline vastutus	3	6	7	7	20	83	126	5,254

Allikas: Autori koostatud

13. Kuivõrd käivad alljärgnevad ettevõtte vastutustundliku käitumise väited Teie kohta skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“?

Üldandmed→ ↓Väide	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Kaalutud keskmine
Julgen teha ettepanekuid ülikooli toimimise teemadel.	2	22	33	41	31	3,597
Tunnen, et ülikool keskendub minu heaolule ja vajaduste täitmisele.	6	23	49	42	9	3,194

Allikas: Autori koostatud

14. Kui oluliseks peate ülikooli, kui tööandja, puhul seda, kui tähtsaks peab ülikool globaalset jätkusuutlikkust?

Üldandmed→ ↓Väide	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Väga oluliseks	41	31,8%
<input type="checkbox"/> Pigem oluliseks	74	57,4%
<input type="checkbox"/> Pigem väheoluliseks	8	6,2%
<input type="checkbox"/> Ebaoluliseks	3	2,3%
<input type="checkbox"/> Ei oska öelda	3	2,3%

Allikas: Autori koostatud

15. Kui oluliseks peate seda, et ülikool arendaks töötajate sotsiaalseid, majanduslikke ja keskkonnaalaseid oskuseid?

Üldandmed→ ↓ Väide	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Väga oluliseks	46	35,7%
<input type="checkbox"/> Pigem oluliseks	70	54,3%
<input type="checkbox"/> Pigem väheoluliseks	7	5,4%
<input type="checkbox"/> Ebaoluliseks	2	1,6%
<input type="checkbox"/> Ei oska öelda	4	3,1%

Allikas: Autori koostatud

16. Millisena näete ülikooli rolli jätkusuutlikkuse tagamisel? Kuivõrd nõustute järgnevate väidetega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“?

Üldandmed→ ↓ Väide	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Ei oska öelda (0)	Kaalutud keskmine
Ülikoolil on roll jätkusuutliku tuleviku tagamisel.	74	37	10	3	1	4	4,44
Jätkusuutlikkus on miski, mida ülikool peaks aktiivselt edendama.	59	45	14	3	3	5	4,242
Ülikool peaks aktiivselt toetama kultuurilist ja keelelist mitmekesisust üliõpilaste ja töötajate seas.	44	34	30	8	5	8	3,860
Ülikool peaks loobuma ülikoolis tarbitavate ühekordsete kohvitopside ja plastikpudelite kasutusest.	46	34	24	11	7	7	3,828
Ülikooli toitlustuskohtades pakutu peaks olema valdavalt taimset päritolu.	6	16	30	30	46	1	2,266

Allikas: Autori koostatud

17. Millisena näete jätkusuutlikkuse rolli ülikooli õppeprotsessis? Kuivõrd nõustute järgneva väitega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“? Väide „Jätkusuutlikkus peaks olema integreeritud õppekavadesse“.

Üldandmed→ ↓Jaotus	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Ei oska öelda (0)	Kaalutud keskmine
Kõik (n=129)	4	4	17	43	55	6	4,146
Tugistruktuuri töötajad	2	1	8	22	37	3	4,3
Akadeemiline personal	2	3	9	21	18	3	3,943

Allikas: Autori koostatud

17. Millisena näete jätkusuutlikkuse rolli ülikooli õppeprotsessis? Kuivõrd nõustute järgneva väitega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“? Väide „Jätkusuutlikkust tuleks õpetada eraldiseisva õppeainena“.

Üldandmed→ ↓Jaotus	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Ei oska öelda (0)	Kaalutud keskmine
Kõik (n=129)	16	26	33	17	18	19	2,955
Tugistruktuuri töötajad	6	12	16	13	12	14	3,220
Akadeemiline personal	10	14	17	4	6	5	2,647

Allikas: Autori koostatu

17. Millisena näete jätkusuutlikkuse rolli ülikooli õppeprotsessis? Kuivõrd nõustute järgneva väitega skaalal 1–5, kus 1 tähendab „ei nõustu üldse“ ja 5 tähendab „nõustun täielikult“? Väide „Tunnen huvi jätkusuutlikkuse ja jätkusuutliku arengu kohta õppimise osas“.

Üldandmed→ ↓Jaotus	Ei nõustu üldse (1)	Pigem ei nõustu (2)	Nii ja naa (3)	Pigem nõustun (4)	Nõustun täielikult (5)	Ei oska öelda (0)	Kaalutud keskmine
Kõik (n=129)	10	15	32	27	27	18	3,414
Tugistruktuuri töötajad	5	9	14	19	14	12	3,459
Akadeemiline personal	5	6	18	8	13	6	3,36

Allikas: Autori koostatud

18. Kuidas hindate Tallinna Tehnikaülikooli mõju keskkonnale pikas perspektiivis?

Negatiivne

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

 Positiivne

Vastajate arv (n=129)
Vastajate osakaal %

Hinnang									
1		2		3		4		5	
1	0,8%	4	3,1%	31	24%	68	52,7%	25	19,4%

Allikas: Autori koostatud

19. Mida saaks teha ülikool, et olla oma tegemistes jätkusuutlik?

20. Teie sugu

Sugu	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Naine	81	62,8%
<input type="checkbox"/> Mees	48	37,2%

Allikas: Autori koostatud

21. Teie vanus täisaastates

Vanusevahemik	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
25–34	21	16,3%
35–44	31	24,0%
45–54	31	24,0%
55–64	23	17,8%
65–74	17	13,2%
75 ja vanemad	4	3,1%
Ei soovi avaldada	2	1,6%

Allikas: Autori koostatud

22. Teie keskmine kuine netosissetulek

Keskmine kuine netosissetulek	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Kuni 800 eurot	3	2,3%
<input type="checkbox"/> 801–1200 eurot	26	20,2%
<input type="checkbox"/> 1201–2000 eurot	50	38,8%
<input type="checkbox"/> Üle 2000 euro	33	25,6%
<input type="checkbox"/> Ei soovi avaldada/ei oska öelda	17	13,2%

Allikas: Autori koostatud

23. Milline on Teie positsioon Tallinna Tehnikaülikoolis?

Positsioon	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Akadeemiline personal	56	43,4%
<input type="checkbox"/> Tugistruktuuri töötaja	73	56,6%

Allikas: Autori koostatud

24. Millises üksuses Te Tallinna Tehnikaülikoolis töötate?

Struktuuriüksus	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Rektoraat	3	2,3%
<input type="checkbox"/> Infotehnoloogia teaduskond	8	6,2%
<input type="checkbox"/> Inseneriteaduskond	11	8,5%
<input type="checkbox"/> Loodusteaduskond	15	11,6%
<input type="checkbox"/> Majandusteaduskond	27	20,8%
<input type="checkbox"/> Eesti Mereakadeemia	12	9,2%
<input type="checkbox"/> Administratsioon	5	3,9%
<input type="checkbox"/> Finants	4	3,1%
<input type="checkbox"/> Haldus	7	5,4%
<input type="checkbox"/> Õppeprorektori vastutusala	8	6,2%
<input type="checkbox"/> Teadusprorektori vastutusala	12	9,2%
<input type="checkbox"/> Ettevõtlusprorektori vastutusala	1	0,8%
<input type="checkbox"/> Personal	6	4,6%
<input type="checkbox"/> Strateegia	–	–
<input type="checkbox"/> Ei soovi avaldada	1	0,8%
<input type="checkbox"/> Haldus	10	7,7%

Allikas: Autori koostatud

25. Milline on Teie kõrgeim lõpetatud haridustase?

Struktuuriüksus	Vastajate arv (n=129)	Vastajate osakaal %
<input type="checkbox"/> Keskkharidus	5	3,9%
<input type="checkbox"/> Bakalaureus	14	10,9%
<input type="checkbox"/> Magister	60	46,5%
<input type="checkbox"/> Doktor	36	27,9%
<input type="checkbox"/> Rakenduskõrgharidus	7	5,4%
<input type="checkbox"/> Integreeritud õpe	–	–
<input type="checkbox"/> Muu....	7	5,4%

Allikas: Autori koostatud

Lisa 2. Spearmani korrelatsioonimaatriks

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	1									
B	1	1								
C	0.974679	0.974679	1							
D	0.900000	0.900000	0.974679	1						
E	0.974679	0.974679	1	0.974679	1					
F	0.900000	0.900000	0.974679	1	0.974679	1				
G	1	1.000000	0.974679	0.900000	0.974679	0.900000	1			
H	0.900000	0.900000	0.974679	1.000000	0.974679	1.000000	0.900000	1		
I	0.800000	0.800000	0.872082	0.900000	0.872082	0.900000	0.800000	0.900000	1	
J	0.200000	0.200000	0.307794	0.400000	0.307794	0.400000	0.200000	0.400000	0.700000	1

Allikas: Autori koostatud lisa 1 toodud andmete alusel, korrelatsioon väidete jagunemisel

Lisa 3. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks^[1]

Mina Karoliina Arold

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Tallinna Tehnikaülikooli töötajate teadlikkus ja ootused ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja vastutustundliku juhtimishariduse osa,

mille juhendaja on Eliis Salm,

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.

_____ (kuupäev)

^[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 üks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.