

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse Instituut

Imre Reinson

**TÖÖRAHULOLU SEOSSED JUHTIMISSTIILI
JA JUHI-ALLUVA SUHTEGA**

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB 02/09, peeriala Juhtimine

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2018

LÜHIKOKKUVÕTE

Uuringu peaesmärk on välja selgitada kuidas töötajate poolt tajutud töörahulolu on seotud juhi-alluva suhtega ja juhtimisstiiliga. Uuring koosneb kolmest osast: teoreetiline ülevaade, meetodika ning tulemused ja järeldused.

Uuring on läbi viidud kvantitatiivse meetodika alusel. Uuringu läbiviimiseks on korraldatud ettevõttesisene küsitlus, millele on vastanud 41 töötajat. Uuringu teoreetiline lähtekoht põhineb varasematel käsitlustel juhtimisstiilide ja juhi alluva suhete seostest töötajate töörahuloluga. Töörahulolu on ettevõtete tulemuslikkuse seisukohast olulise tähtsusega, kuna on leitud, et suurema rahuloluga töötajad on rohkem motiveeritud ning seeläbi on nende endi tulemused kui ka ettevõtte tulemused paremad kui võrreldavates ettevõtetes, kus töötajate töörahulolu on madalam.

On leitud, et juhtidel on oluline roll töörahulolu mõjutavate tegurite kujundamisel, juhi-alluva suhte arendamise ja erinevate juhtimisstiilide rakendamise tulemusena. Küsitluse koostamisel on aluseks võetud MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) rahulolu küsimustiku lühiversioon, LMX-7 (*Leader-Member Exchange*) juhi-alluva suhte küsimustik ja varasemalt läbiviidud uuringutest lähtudes tööks kohandatud juhtimisstiile eristav küsimustik.

Uuringu tulemus näitab, et juhtimisstiilil ja juhi-alluva suhtel on mõju töörahulolule. Töörahuloluga positiivses seoses on ümberkujundav, pragmaatiline ja teenindav juhtimisstiil, kuid passiivse-mittesekkuva juhtimisstiili rakendamine on töörahuloluga negatiivses seoses. Kvantitatiivsest analüüsist selgub, et statistiliselt on töörahulolu seosed juhtimisstiiliga mõõdukad. Enim mõjutab rahulolu teenindava ja ümberkujundava juhtimisstiili rakendamine. Juhi-alluva suhte mõju töörahulolule on nõrk. Kuigi varasemad uuringud väidavad, et töörahulolu seos juhtimisstiili ja juhi-alluva suhte kvaliteediga on tugev, näitab läbiviidud uuring, et nimetatud seosed on mõõdukad või nõrgad.

Töö tulemus näitab, et positsioonist tulenevalt tajutakse erinevalt vaid teenindavat juhtimisstiili. Teiste juhtimisstiilide ja juhi-alluva suhte osas statistiliselt olulisi erinevusi positsioonist tulenevalt ei esine. Samuti ei esine märkimisväärsed erinevusi hinnangutes juhtimisstiilidele ega juhi-alluva suhte tajumisele tööstajast tulenevalt.

Võtmesõnad: Töörahulolu, juhi-alluva suhe, juhtimisstiil